

Ársrit um starfsendurhæfingu 2015



VIRK Starfsendurhæfingarsjóður



Stjórn og framkvæmdastjóri VIRK

Sitjandi frá vinstri:

Ragnhildur Ísaksdóttir, Páll Halldórsson, Vigdís Jónsdóttir, Hannes G. Sigurðsson, Ólafía Rafnsdóttir, Halldóra Friðjónsdóttir, Sólveig Pétursdóttir

Standandi frá vinstri:

Elín Björg Jónsdóttir, Þórey Þórðardóttir, Gylfi Arnbjörnsson, Þórður Hjaltsted, Kristján Þórður Snæbjarnarson, Sigurður Bessason, Þorsteinn Víglundsson, Halldór Árnason



Starfmenn VIRK

Sitjandi frá vinstri:

Ása Dóra Konráðsdóttir, Sveina Berglind Jónsdóttir, Anna Magnea Bergmann, Þorsteinn Sveinsson, Ragnhildur Bolladóttir, Margrét Helga Theodórsdóttir, Alda Jóna Ólafsdóttir

Önnur röð frá vinstri:

Erla Konný Óskarsdóttir, Svava Óttarsdóttir, Baldína Hilda Ólafsdóttir, Auður Þórhallsdóttir, Jónína Waagfjörð, Ólöf Á. Sigurðardóttir, Margrét Gunnarsdóttir, Guðbjörg Róbertsdóttir, Vigdís Jónsdóttir, Soffía Vernharðsdóttir, Ásta Ágústsdóttir, Kristín Jónsdóttir, Svanhvit Jónhannsdóttir, Ástrún Ósk Ástþórsdóttir

Aftasta röð frá vinstri:

Ingibjörg Loftsdóttir, Héðinn Jónsson, Smári Pálsson, Guðrún Bjarnadóttir, Níní Jónasdóttir, Kristín E. Björnisdóttir, Á myndina vantar Eysteinn Eyjólfsson, Þórunni Kjaran Gunnarsdóttur, Soffíu Eiríksdóttur og Hans Jakob Beck

Nánari upplýsingar um starfsmenn má finna á www.virk.is



VIRK Starfsendurhæfingarsjóður
Guðrúnartúni 1 / 105 Reykjavík
Sími: 535 5700
virk@virk.is
www.virk.is

Stjórn Starfsendurhæfingarsjóðs

Hannes G. Sigurðsson, formaður
Gylfi Arnbjörnsson, varaformaður

Meðstjórnendur

Elín Björg Jónsdóttir
Halldóra Friðjónsdóttir
Kristján Þórður Snæbjarnarson
Ólafía Rafnsdóttir
Ragnhildur Ísaksdóttir
Sigurður Bessason
Sólveig Pétursdóttir
Þorsteinn Víglundsson
Þóra Hallgrímsdóttir
Þórður Hjaltsted
Þórey Þórðardóttir

Varamenn í stjórn

Álfheiður M. Sívertsen
Guðmundur Þórður Ragnarsson
Gunnar Björnsson
Halldór Árnason
Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir
Kristín Á. Guðmundsdóttir
Páll Halldórsson
Sigurbjörn Sigurbjörnsson
Sólveig B. Gunnarsdóttir

Ritstjórn Ársrits VIRK

Eysteinn Eyjólfsson, ritstjóri
Jónína Waagfjörð, ritstjóri
Vigdís Jónsdóttir, framkvæmdastjóri
Ása Dóra Konráðsdóttir, sviðsstjóri

Viðtöl Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir Lárus Karl Ingason

Hönnun og umbrot

ATARNA / Kristín María Ingimarsdóttir

Efnisyfirlit

Starfsendurhæfingarsjóður

• VIRK Starfsendurhæfingarsjóður – Starfsfólk og stjórn		2
• Efnisyfirlit		3
• Ávarp stjórnarformanns	Hannes G. Sigurðsson	4
• Árangur og velferð	Vigdís Jónsdóttir	6
• Nokkrir þættir í faglegri þróun hjá VIRK	Ása Dóra Konráðsdóttir	20

Starfsendurhæfing

• Ráðgjafar VIRK		24
• Hreyfing lyklatríði í góðri líðan	Viðtal við Guðrúnu Guðmundsdóttur	26
• Maður staðnar ekki í þessu starfi	Viðtal við Eymund G. Hannesson	28
• Ég er minn eigin fjársjóður	Viðtal við Guðna Örn Jónsson	30
• Hún var dýrmæt sú stund	Viðtal við Margréti Alice Birgisdóttur	32
• Aukið samstarf innan velferðarkerfisins		35
• Mikilvægt að stytta boðleiðir	Viðtal við Ingibjörgu Kristinsdóttur	36
• VelVIRK er mikilvægt úrræði	Viðtal við Unni B. Árnadóttur	37

Þróunarverkefni

• Virkur Vinnustaður	Jónína Waagfjörð	38
• Erum ánægð með árangurinn	Viðtal við Vilhjálm Kára Haraldsson	45
• Aukinn skilningur á fjarveru	Viðtal við Fjólu Kristínu Helgadóttur og Valgerði Maríu Friðriksdóttur	46
• IPS árangur í Laugarásnum		50
• Atvinnurekendur skilningsríkir	Viðtal við Hlyn Jónasson	51
• Það er ótrúlega margt hægt	Viðtal við Nönnu Briem og Val Bjarnason	52
• Útrás – Einstaklingar með geðraskanir út á vinnumarkaðinn	Elín Ebba Ásmundsdóttir og Sylviane Lecoultre	56
• Hlutverkasetrið hentaði mér	Viðtal við þátttakenda í Útrás	61
• Uppbyggingar og þróunarverkefni VIRK og Reykjalundar		63
• Spannandi samstarf Reykjalundar og VIRK	Viðtal við Magnús Ólason og Ingu Jónsdóttur	64

Upplýsingar

• Bókarýni	Ragnheiður Jónsdóttir	68
• Útgáfa VIRK		70

Ávarp stjórnarformanns

”Ávinningur árangursríkrar starfsendurhæfingar getur verið mjög mikill. Mesti ávinningurinn verður ekki metinn til fjár en hann felst í betri heilsu, andlegri sem líkamlegri, og betri afkomu þeirra einstaklinga sem endurhæfast.“



Þjóðin eldist og vinnumarkaðurinn skreppur saman

Íslenska þjóðin eldist hratt. Á næsta áratug er útlit fyrir að starfsfólki á vinnumarkaði fjölgi aðeins um fjórðung af fjölgun undangengins áratugar og við taki fækkun fólks á vinnumarkaði. Árgangarnir sem koma inn á vinnumarkaðinn verða svipaðir að stærð og þeir sem hverfa af honum vegna aldurs og vinnumarkaðurinn skreppur saman vegna mikillar örorkutíðni. Að óbreyttu verður erfitt að manna ný störf sem mun hamla fjárfestingum og hagvexti á komandi árum.

Örorkutíðni með því hæsta sem þekkt

Hlutfall fólks á Íslandi sem hverfur af vinnumarkaði vegna örorku er með því hæsta sem þekkt og hefur örorkulífeyrisþegum fjölgað jafnt og þétt á undanfönum árum. Á hverju ári fá 1.200-1.500 manns úrskurð um svokallaða 75% örorku sem veitir rétt til varanlegs örorkulífeyris. Árið 1993 voru örorkulífeyrisþegar 4,5% af íbúum á vinnualdri en árið 2013 voru þeir 9%. Hlutfall örorkulífeyrisþega hefur þannig tvöfaldast á síðustu tveimur áratugum.

Útgjöld vegna örorkulífeyris hafa tvöfaldast á 15 árum

Árleg útgjöld ríkis og lífeyrissjóða vegna örorkulífeyris verða 55 milljarðar króna á þessu ári, þ.e. er hlutur ríkisins 40 milljarðar og lífeyrissjóðanna 15 milljarðar. Útgjöldin hafa tvöfaldast á föstu verðlagi á undanfönum 15 árum.

Ísland hæst í greiðslu örorkulífeyris

Ekkert þeirra ríkja sem Íslendingar bera sig saman við ver hærra hlutfalli af landsframleiðslu til greiðslu örorkulífeyris. Árið 2011 varði ríkissjóður Íslands 2,0% og lífeyrissjóðirnir 0,6% af landsframleiðslu til greiðslu örorkulífeyris, eða samtals 2,6% af landsframleiðslu. Vegna sérstakrar hækkunar örorkulífeyris síðan, og fjölgunar örorkulífeyrisþega, má ætla að þetta hlutfall verði komið yfir 3% á þessu ári. Til samanburðar verja Danmörk og Noregur 2,1-2,5% af landsframleiðslu til greiðslu örorkulífeyris, Finnar 1,9% og Svíar 1,4%.

Lítill opinber framlög til starfsendurhæfingar á Íslandi

Þrátt fyrir mikla örorkubyrdi hefur ríkissjóður nánast engum fjármunum varið til starfsendurhæfingar.

Starfsendurhæfing er árangursrík leið til þess að koma í veg fyrir að fólk falli brott af vinnumarkaði í kjölfar áfalla og stuðla að endurkomu þess. Nágrannabjóðir okkar leggja mikla áherslu á starfsendurhæfingu því ríkissjóðir Danmerkur, Svíþjóðar og Noregs verja 0,2% af landsframléiðslu til starfsendurhæfingar en það samsvarar fjórum milljörðum íslenskra króna. Finnar og Hollendingar verja enn meiri fjármunum til slíkrar fyrirbyggjandi starfsemi.

Ávinningur starfsendurhæfingar

Ávinningur árangursríkrar starfsendurhæfingar getur verið mjög mikill. Mesti ávinningurinn verður ekki metinn til fjár en hann felst í betri heilsu, andlegri sem líkamlegri, og betri afkomu þeirra einstaklinga sem endurhæfast. En fjárhagslegan ávinning er unnt að leggja mat á. Sem dæmi má nefna að takist að endurhæfa einstakling á þrítugsaldri þannig að hann verði fullur þátttakandi á vinnumarkaði í stað þess að verða örorkulífeyrisþegi nemur núvirtur samfélagslegur ávinningur 100 m.kr. Það þarf því ekki nema 20 slík dæmi til þess að réttlæta þann kostnað sem nú er varið til starfsendurhæfingar. Niðurstaða greiningarfyrirtækisins Talmakönnunar er að starf VIRK sé mjög arðbært. Samkvæmt tilteknum forsendum, sem eru mjög varkárar, var ávinningur ríkissjóðs og lífeyrissjóða í formi minni bótagreiðslna og aukinna skattgreiðslna 10 milljarðar króna árið 2013, samanborið við tæplega 1,3 milljarðs króna gjöld VIRK það ár.

Áhyggjur heildarsamtaka vinnumarkaðarins af örorku

Mikil fjölgun örorkulífeyrisþega og meðfylgjandi byrði sem hvílir á lífeyrissjóðum, ríkissjóði og vinnumarkaðnum hefur valdið heildarsamtökum á vinnumarkaði miklum áhyggjum undanfarinn áratug. Sama verður ekki sagt um stjórnámamenn landsins. Þegar samið var um hækkun iðgjalds vinnuveitenda um tvær prósentur í kjarasamningunum árið 2004 var önnur prósentan rökstudd með þeirri þyngingu örorkubyrðar lífeyrissjóða sem þá hafði átt sér stað og hin prósentan með auknum ævilikum og þar með lengra lífeyristímabili. Í tengslum við framlengingu

„Mikil fjölgun örorkulífeyrisþega og meðfylgjandi byrði sem hvílir á lífeyrissjóðum, ríkissjóði og vinnumarkaðnum hefur valdið heildarsamtökum á vinnumarkaði miklum áhyggjum undanfarinn áratug.“

kjarasamninga í nóvember 2005 var gert samkomulag við þáverandi ríkisstjórn um samstarf um leiðir til að draga úr vaxandi örorkubyrði lífeyrissjóða. Forsætisráðherra skipaði nefnd fulltrúa stjórnvalda, aðila vinnumarkaðar, lífeyrissjóða og Öryrkjabandalagsins sem skilaði niðurstöðum og tillögum í mars 2007. Niðurstöðurnar voru einkum þær að gildandi örorkumatskerfi hindri endurhæfingu og að úrskurðaraðilar séu undir þrýstingi að úrskurða svokallaða 75% örorku vegna mikilla fjárhagslegra hagsmuna þeirra sem sækja um örorkulífeyri. Nefndin lagði til að starfsendurhæfingarúrræði yrðu aukin til að bæta hag einstaklinga sem búa við skerta starfsorku, að bótakerfið yrði endurskoðað þannig að byggt yrði á getu einstaklinga til að afla sér tekna og að bætur yrðu að jafnaði háðar skilyrðum um atvinnuleit og endurhæfingu.

Áform og efndir framlaga ríkissjóðs

Samið var um að hefja uppbyggingu starfsendurhæfingar í kjarasamningunum í febrúar 2008. Samhliða var gert samkomulag við ríkisstjórnina um að ríkissjóður legði sömu fjárhæð og atvinnulífið til starfsendurhæfingar frá og með árinu 2009. Ekki kom til greiðslu þessa framlags ríkisins.

Í stöðugleikasáttmálanum í júní 2009 gerðu aðilar vinnumarkaðar og ríkisstjórnarinnar

samkomulag um að VIRK fengi 150 m. kr. framlag úr ríkissjóði árið 2010, 250 m.kr. árið 2011, 350 m.kr. árið 2012 og að frá og með 1. júlí 2013 yrði framlag ríkisins jafnvirði 0,13% af tryggingagjaldstofni. Engar greiðslur komu úr ríkissjóði til VIRK þessi ár.

Þegar lög um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða voru samþykkt í júní 2012 var ákveðið að fyrsta greiðsla ríkisins kæmi í október 2013. Hún kom þó ekki.

Í fjárlögum fyrir árið 2014 var enn ákveðið að fella niður framlagið til VIRK, sem lögfest hafði verið í lögum um tryggingagjald, en í fjárlagavinnunni á Alþingi var því heitið að að fullt framlag kæmi árið 2015. Það gerðist ekki og í fjárlögum 2015 var varið 200 m.kr. til VIRK.

Samkomulag VIRK og ríkisins

Þann 4. mars 2015 var undirritað samkomulag milli fjármála- og efnahagsráðherra og félags- og húsnæðismálaráðherra annars vegar og VIRK hins vegar. Með samkomulaginu er vonast til að þær deilur sem verið hafa um aðkomu ríkisins að starfsendurhæfingu verði settar niður. Samkomulagið kveður á um að ráðherrarnir muni leggja til í frumvörpum til fjárlaga næstu ár að framlög ríkissjóðs til VIRK verði 650 m.kr. árið 2016 og jafngildi 0,06% af gjaldstofni tryggingagjalds árið 2017. Jafnframt að öllum þeim sem atvinnutengd starfsendurhæfing geti gagnast til að verða virkir á vinnumarkaði verði tryggð þjónusta hjá VIRK og að í stjórn VIRK bætist stjórnarmaður skipaður af félags- og húsnæðismálaráðherra.

Ríkisstjórnin og vinnumarkaðurinn vilja taka upp starfsgetumat í stað örorkumats

Heildarsamtök vinnumarkaðarins og ríkisstjórnin hafa tekið höndum saman um að tryggja öllum starfsendurhæfingu og stuðla þannig að aukinni virkni vinnumarkaðarins. Aðilar samkomulagsins eru sammála um að taka þurfi upp starfsgetumat í stað örorkumats innan almannatryggingakerfisins og mats á orkutapi innan lífeyrissjóðskerfisins.

Árangur og velferð

Í haust verða liðin sex ár frá því að VIRK hóf að veita þjónustu á sviði starfsendurhæfingar í samstarfi við stéttarfélag um allt land. Á þessum tíma hefur VIRK þróast úr því að vera hugmynd á blaði í stofnun sem hefur veitt um 8000 einstaklingum hér á landi vandaða og flókna þjónustu og náð þeim árangri að mikill meirihluti þeirra einstaklinga sem ljúka þjónustu hjá VIRK taka virkan þátt á vinnumarkaði. Starfsemi VIRK stuðlar þannig bæði að betra lífi einstaklinga, öflugra atvinnulífi og betra samfélagi fyrir okkur öll.



Síðastliðið ár var viðburðaríkt og erilsamt hjá VIRK. Fleiri einstaklingar nýttu sér þjónustuna en áður og talsverð aukning var í hópi þeirra sem hafa verið lengi frá vinnumarkaði og þurfa talsvert mikla þjónustu til að ná árangri í sinni starfsendurhæfingu. Í takt við þetta hafa átt sér stað talsverðar breytingar á vinnuferlum og þjónustu þar sem tekið er mið af bæði reynslu og þekkingu innan VIRK og á öðrum stöðum hérlendis og erlendis.

VIRK starfar í samræmi við kjarasamninga, skipulagsskrá og lög nr. 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða. Hlutverk, framtíðarsýn og gildi VIRK eru skýr en eðlilega einnig í sífelldri þróun og endurskoðun í takt við aukna þekkingu og reynslu. Á mynd 1 má sjá skilgreiningu á hlutverki VIRK, gildum og helstu þáttum framtíðarsýnar til

ársins 2020. Á mynd 2 er að finna myndræna uppsetningu á skipuriti VIRK eins og það lífur út í byrjun árs 2015.

Starfsmenn og ráðgjafar VIRK

Starfsmenn á skrifstofu VIRK eru nú 30 talsins í um 27 stöðugildum. Um er að ræða fjölbreyttan hóp sérfræðinga og skrifstofufólks með margvíslega þekkingu og reynslu. Meirihluti starfsmanna VIRK eða tæplega 80% er með háskólamenntun. Hjá VIRK starfa t.d. sérfræðingar með menntun á sviði sjúkraþjálfunar, lækninga, iðjuþjálfunar, sálfræði, hjúkrunar, félagsráðgjafar, lýðheilsufræða, kennslu, fjármála og stjórnunar. Mjög margir starfsmanna VIRK hafa meistaraþráðu í sínu fagi. Sérfræðingar á skrifstofu VIRK sjá um að skipuleggja starfið, veita ráðgjöfum og þverfaglegum teymum aðstoð

Hlutverk VIRK

VIRK mótar, samþættir og hefur eftirlit með þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem miðar markvisst að atvinnuþátttöku einstaklinga í kjölfar veikinda eða slysa.

VIRK HLUTVERK

Mynd 1

Framtíðarsýn

til 2020

- **VIRK** hefur í samstarfi við fagaðila, fyrirtæki og stofnanir skilað samfélagslegum ávinningi þar sem dregið hefur verulega úr nýgengi á örorku.
- **VIRK** byggir á gagnreyndri þekkingu, rannsóknum og reynslu sem tryggir samþætta, árangursríka og örugga þjónustu á sviði starfsendurhæfingar.
- **VIRK** hefur í samvinnu við fagaðila, fyrirtæki og stofnanir unnið að því að ryðja úr vegi hindrunum gegn aukinni atvinnuþátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu.
- **VIRK** er virt þekkingarsetur og leiðandi í rannsóknum og þróun á sviði starfsendurhæfingar.

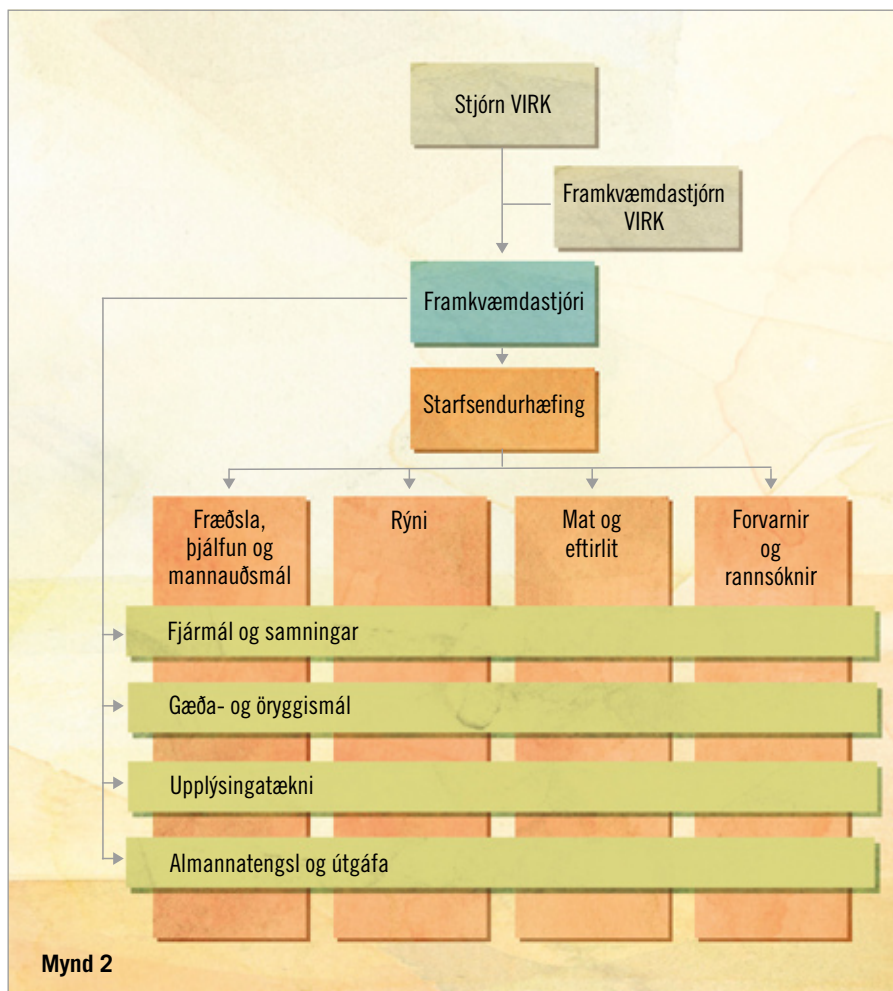
Gildi

- Fagmennska
- Virðing
- Metnaður

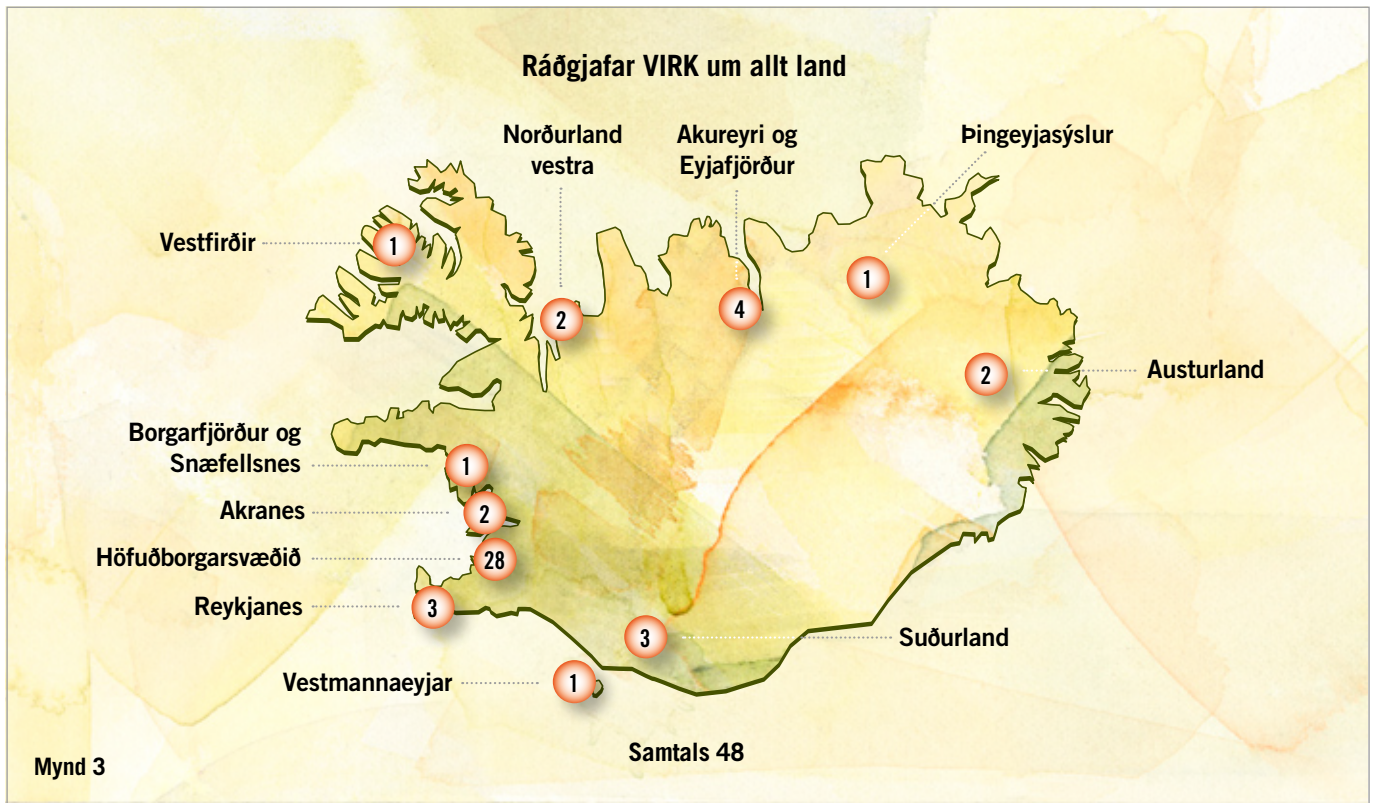
VIRK GILDI

og stuðning og hafa eftirlit með bæði ráðgjöfum, þverfaglegum teyrum og miklum fjölda úrræðaaðila um allt land. Sérfræðingar og stjórnendur VIRK eru auk þess leiðandi í ýmsum þróunarverkefnum á vegum VIRK sem hafa það að markmiði að tryggja góðan árangur í starfsendurhæfingarferlinu.

Í mars 2015 störfuðu 48 ráðgjafar á vegum VIRK hjá stéttarfélögum um allt land. Ráðgjafar eru til staðar í öllum helstu þéttbýliskjörnum landsins auk þess sem þeir veita þjónustu á fleiri stöðum á landsbyggðinni. Reynt er eftir fremsta megni að tryggja að þjónustan sé aðgengileg um allt land og á mynd 3 má sjá dreifingu á stöðugildum ráðgjafa um landið. Ráðgjafar VIRK hafa undantekningarlítið háskólamenntun á sviði heilbrigðis-, félags- eða menntavísinda og margir þeirra hafa meistaraþráðu í sínu fagi. Nýir ráðgjafar hjá VIRK fá sérstaka handleiðslu hjá sérfræðingum VIRK fyrsta árið í starfi en auk þess er öllum ráðgjöfum reglulega boðið upp á fræðslu sem hefur það að markmiði að efla hæfni þeirra og færni til starfa.



Mynd 2



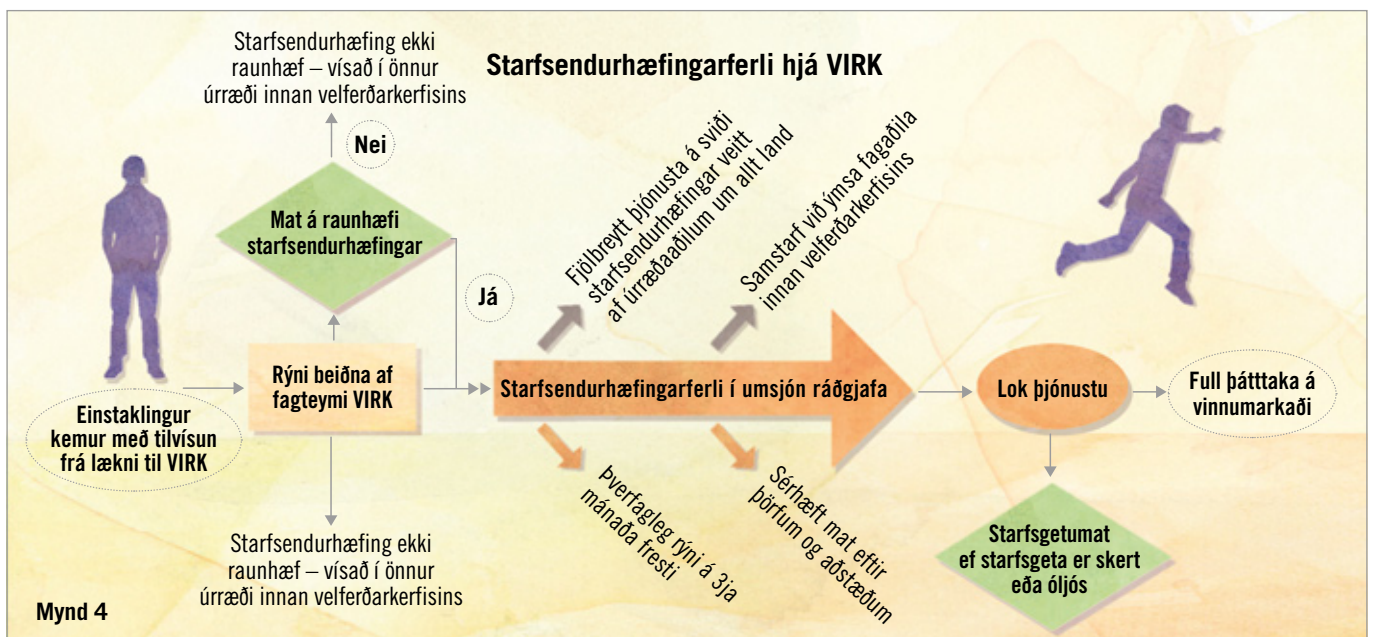
Hlutverk ráðgjafa VIRK er að halda utan um mál einstaklings í starfsendurhæfingarferlinu. Fjöldi annarra sérfræðinga innan og utan VIRK kemur einnig að málum og í öllu ferlinu er tryggð þverfagleg aðkoma í samræmi við viðurkenndar aðferðir í starfsendurhæfingu.

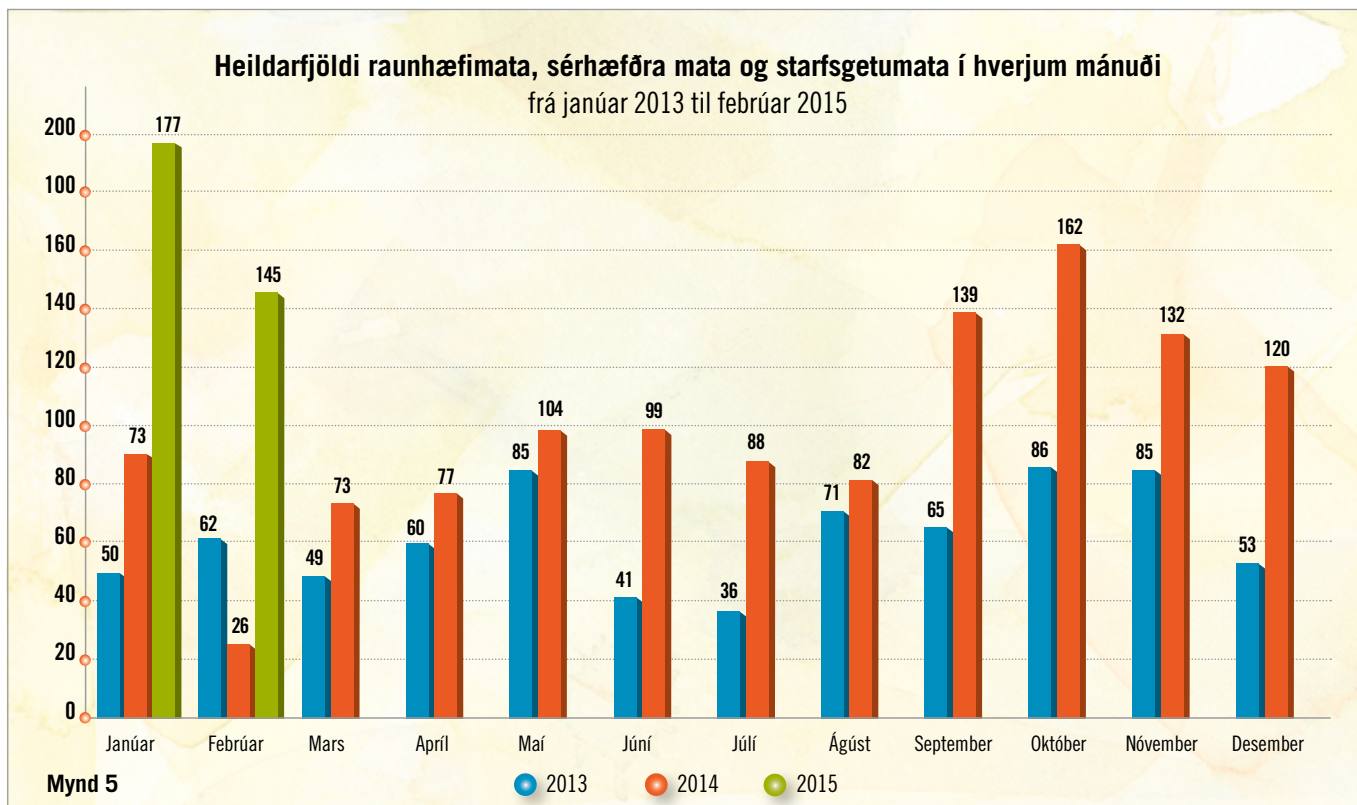
Í heild starfa því um 80 einstaklingar hjá VIRK eða samkvæmt samningi VIRK og stéttarféлага vítt og breitt um landið. Þetta er öflugur hópur sem leggur sig fram um

að veita góða og árangursríka þjónustu á sviði starfsendurhæfingar um allt land.

Auk sérfræðinga og ráðgjafa VIRK kemur fjöldi annarra aðila að þjónustunni. Teymi utanaðkomandi sérfræðinga sér um að rýna mál einstaklinga hjá ráðgjöfum og aðstoða þá við að byggja upp árangursríkar endurhæfingaráætlanir auk þess sem VIRK hefur gert samninga við þverfagleg matsteymi á höfuðborgarsvæðinu, Akureyri, Egilsstöðum og Reykjanesi. Þessi teymi sjá um að meta stöðu og getu

einstaklinga á mismunandi tímum í starfsendurhæfingarferlinu. Til viðbótar við þetta má svo nefna mikinn fjölda þjónustuaðila í starfsendurhæfingu um allt land. Mynd 4 lýsir samspili mismunandi aðila í starfsendurhæfingarferli einstaklings hjá VIRK. Hér á eftir er svo stutt umfjöllun um þverfagleg matsteymi sem starfa á vegum VIRK og koma að raunhæfimati, þverfaglegri rýni, sérhæfðu mati og starfsgetumati. Ása Dóra Konráðsdóttir gerir síðan faglegri þróun hjá VIRK nánari skil í grein sinni í ársritinu.





Þverfagleg matsteymi

Þverfagleg matsteymi starfa á vegum VIRK og koma um 45 sérfræðingar að þeim. Flestir þessara sérfræðinga eru staðsettir á höfuðborgarsvæðinu en einnig eru til staðar sérfræðingar á Akureyri, Austurlandi og Reykjanesi. Um er að ræða lækna, sálfræðinga, sjúkrahjálfa, iðjuþjálfara og félagsráðgjafa. Þessir sérfræðingar starfa fyrir VIRK sem sjálfstætt starfandi sérfræðingar samkvæmt sérstökum samningum og vinnuframlag þeirra er mismunandi mikið. Flestir þeirra sinna einnig öðrum störfum, annað hvort sem sjálfstætt starfandi sérfræðingar eða hjá öðrum aðilum.

Hlutverk þessara aðila er mismunandi eftir sérhæfingu og teyrum. Matsteymin hjá VIRK gegna eftirfarandi hlutverkum:

- **Raunhæfimat starfsendurhæfingar.**

Læknir og eftir aðstæðum sjúkrahjálfa og sálfræðingar koma að raunhæfimat starfsendurhæfingar. Þar er metið hvort starfsendurhæfing sé raunhæf og muni skila árangri fyrir einstaklinginn út frá stöðu hans.

- **Þverfagleg rýni.** Öll mál einstaklinga hjá VIRK eru rýnd af þverfaglegum teyrum sem samanstanda af læknum,

sjúkrahjálfurum og sálfræðingum auk ráðgjafans í hverju tilfalli fyrir sig. Þessi teymi aðstoða ráðgjafa við að byggja upp árangursríka endurhæfingaráætlun í takt við þarfir hvers og eins einstaklings. Slík þverfagleg aðkoma að málum er studd af rannsóknnum á sviði starfsendurhæfingar. Frá síðasta hausti hefur það verið markmið VIRK að rýna öll mál sem eru í starfsendurhæfingarferli á þriggja mánaða fresti. Tilgangur þess er að tryggja markvissa upplýsingaöflun, markmiðasetningu og úrræðakaup strax í upphafi ferils einstaklings hjá VIRK og síðan á þriggja mánaða fresti á meðan á þjónustunni stendur.

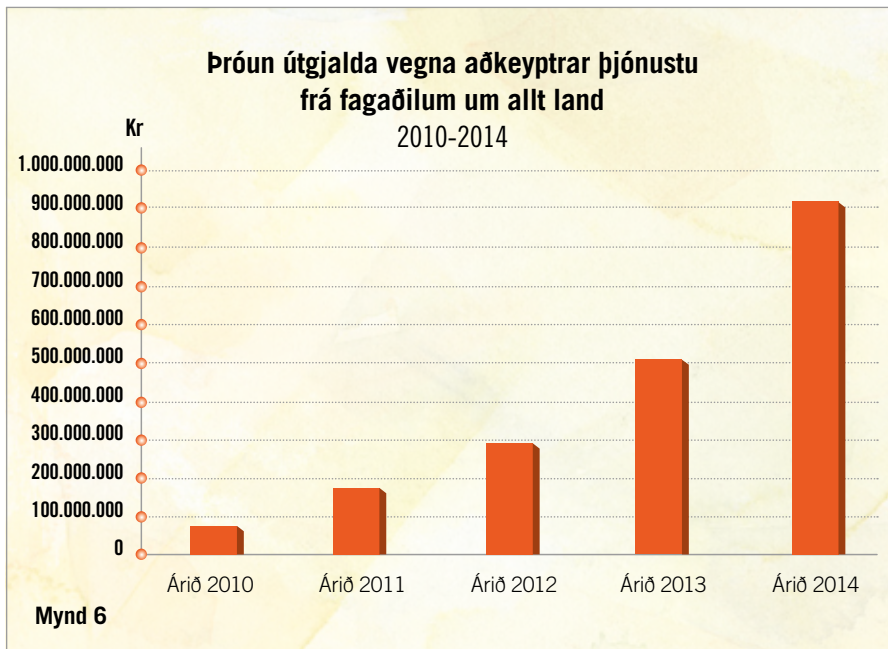
- **Sérhæft mat.** Þegar mál einstaklinga eru flókin, töluverð endurhæfing hefur átt sér stað, langur tími er liðinn frá því að einstaklingur var á vinnumarkaði og/eða lítill framgangur er í starfsendurhæfingu er vísað í sérhæft mat. Sérhæft mat er þverfaglegt endurhæfingarmat og markmið þess er að fá mat sérfræðinga á starfsendurhæfingarmöguleikum einstaklingsins svo unnt sé á markvissan máta að vinna að árangursríkri starfsendurhæfingaráætlun. Í sérhæfðu mati hittir einstaklingur viðkomandi

sérfræðinga sem geta þá verið læknir, sálfræðingur, sjúkrahjálfa, iðjuþjálfari og félagsráðgjafi allt eftir aðstæðum og þörfum viðkomandi einstaklings.

- **Starfsgetumat.** Fer fram ef áætlun úr sérhæfðu mati er lokið og ekki hefur náðst sá árangur sem vænst var. Forsenda fyrir formlegu starfsgetumati er einnig að einstaklingur treysti sér ekki í fullt starf/fyrri starfshlutfall þrátt fyrir að búið sé að reyna markvissa starfsendurhæfingu. Í starfsgetumati er eftirfarandi spurningum svarað: Er starfsendurhæfing fullreind? Hver er starfsgetan?

Á mynd 4 má sjá hvernig starfsemi þessara þverfaglegu matsteyma hjá VIRK tengist starfsendurhæfingarferlinu.

Starfsemi þverfaglegra matsteyma hjá VIRK hefur eflist mikið á undanföllum tveimur árum samhliða aukinni áherslu á þverfaglega þjónustu og markvissara ferli í starfsendurhæfingu. Þetta má sjá á mynd 5 sem inniheldur upplýsingar um heildarfjölda raunhæfimata, sérhæfðra mata og starfsgetumata frá janúar 2013 til og með febrúar 2015.



landinu. Á starfsendurhæfingarstöðvunum er boðið upp á heildstæð einstaklingsbundin úrræði sem mæta þörfum einstaklinga í samræmi við matsferil VIRK.

Kaup VIRK á þjónustu fagaðila hafa aukist mikið á undanförunum árum og á árinu 2014 námu þau um 920 milljónum króna og voru stærsti útgjaldaliður VIRK á því ári. Mynd 6 sýnir þróun útgjalda vegna aðkeyprar þjónustu fagaðila frá árinu 2010 og mynd 7 sýnir skiptingu útgjalda milli mismunandi tegunda af úrræðum á árinu 2014.

Samstarf við ýmsa fagaðila innan velferðarkerfisins

VIRK hefur unnið markvisst að því að byggja upp samstarf við aðrar stofnanir innan velferðarkerfisins. Þessi samvinna hefur skilað góðum árangri á mörgum sviðum og hefur orðið til þess að margir einstaklingar sem glíma við mjög flókinn og þungan vanda hafa fengið markvissari og betri þjónustu en áður. Þetta er þáttur í því að byggja upp heildarkerfi þar sem þjónusta mismunandi aðila innan velferðarkerfisins er samræmd og hefur það að markmiði að koma einstaklingum til virkrar þátttöku á vinnumarkaði.

VIRK gegnir í dag mikilvægu hlutverki innan velferðarkerfisins og hefur lagt mikið afl í að samþætta þjónustu atvinnutengdrar starfsendurhæfingar við þjónustu annarra

Þjónustuaðilar í starfsendurhæfingu um allt land

Til þess að tryggja fjölbreytta og einstaklingsmiðaða þjónustu kaupir VIRK þjónustu af fagfólki um allt land. Fjöldi þjónustuaðila sem eru í samstarfi við VIRK um starfsendurhæfingarúrræði er nú tæplega 700. Þar af eru 118 sjálfstætt starfandi sálfræðingar sem veita einstaklingum með geðrænan vanda bæði einstaklingsviðtöl sem og fjölbreyttar hópmeðferðir.

Þá starfa einnig með VIRK rúmlega 200 sjúkrapjálfarar sem veita einstaklingsþjónustu og hópúrræði fyrir einstaklinga með stoðkerfisraskanir. Einnig hefur færst í aukana að fagaðilar, s.s. sálfræðingar og sjúkrapjálfarar, þróa saman úrræði sem taka mið af aðstæðum þeirra einstaklinga sem eru í þjónustu á vegum VIRK.

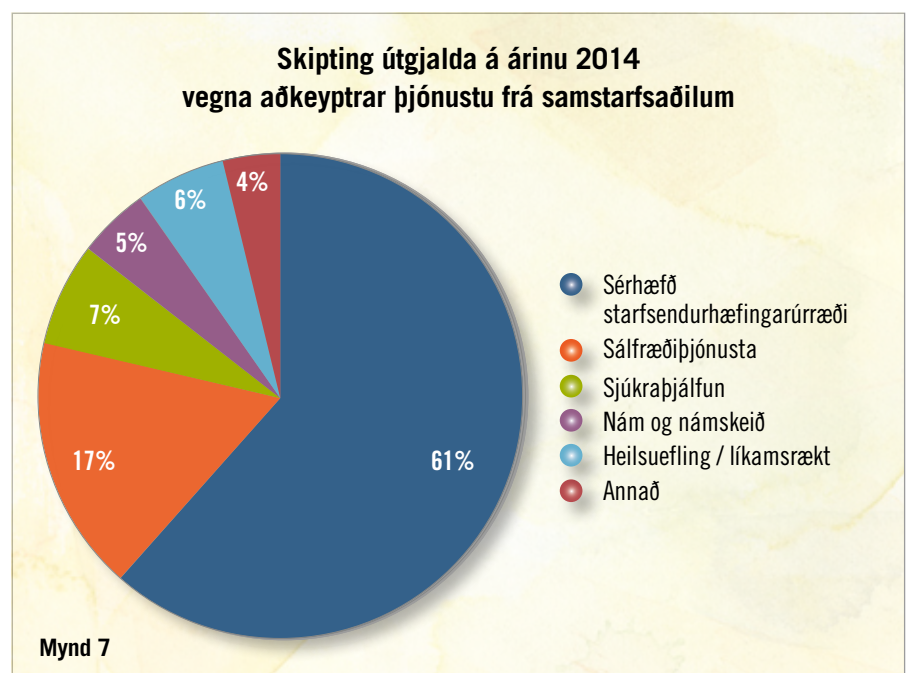
Lögð er rík áhersla á að aðlaga menntun og starfsreynslu einstaklings að störfum sem eru í boði á vinnumarkaði. Einnig er skoðað hvernig hægt sé að byggja ofan á þekkingu sem er til staðar eða hvort starfstengd námsúrræði geti aukið starfsmöguleikana. Um 90 símenntunaraðilar veita námsúrræði með það að markmiði að auka möguleika á vinnumarkaði.

Rúmlega 80 þjónustuaðilar veita þjónustu sem flokkast sem heilsuefandi úrræði. Undir þann flokk fellur m.a. líkamsrækt með stuðningi íþróttafraeðings, vatns-

leikfimi og ýmis hópúrræði á vegum fagaðila. Lögð er rík áhersla á að fagfólk vinni að því að gera einstakling ábyrgan fyrir eigin hreyfingu.

Fjöldi þjónustuaðila veitir atvinnutengd úrræði og má þar helst nefna vinnuþrófanir, úttekt og ráðgjöf á vinnustað við endurkomu til vinnu sem og undirbúning fyrir atvinnuleit.

VIRK er með samning við átta starfsendurhæfingarstöðvar en það er liður í því að tryggja að til staðar sé fagleg þekking og reynsla á sviði starfsendurhæfingar á öllu



stofnana. Áhersla er alltaf lögð á það að finna einstaklingum réttan farveg í góðu samstarfi við aðra fagaðila innan kerfisins.

Samstarf við lífeyrissjóði

Markviss uppbygging hefur átt sér stað á samstarfi milli VIRK og lífeyrissjóða um allt land. VIRK er í nánú samstarfi við marga af stærstu lífeyrissjóðum landsins þar sem sérfræðingar VIRK fara yfir allar umsóknir um örorkulífeyri og bjóða einstaklingum upp á starfsendurhæfingarpjónustu ef metið er að hún sé raunhæf og muni skila árangri fyrir viðkomandi einstakling. Þetta verklag hefur reynst vel og stefnt er að því að bjóða lífeyrissjóðum um allt land upp á svipaða þjónustu. Tilvísunum frá trúnaðarlæknum lífeyrissjóðanna til VIRK hefur fjölgað á undanförunum árum og eins er það algengara nú en áður að einstaklingar séu komnir í þjónustu VIRK áður en þeir sækja um örorkulífeyri.

Gæði og öryggi

Hjá VIRK er lögð áhersla á að vinna faglega og tryggja öryggi upplýsinga og gagna. VIRK hefur sett sér það markmið að fá vottun á starfsemi sinni samkvæmt alþjóðlegum gæðastjórnunarstaðli IST EN ISO 9001 fyrir lok árs 2015.

Tilgangur ISO 9001 vottunarinnar er m.a. að tryggja öguð vinnubrögð þar sem stjórnendur og starfsfólk, ráðgjafar og aðrir samstarfsaðilar VIRK þekkja ábyrgð sína, hlutverk og þær kröfur sem gerðar eru óháð starfssvæðum og vinna eftir því. Vottunin krefst stýringar á þessu verklagi með rekjanleika, árangursmælingum, reglulegum úttektum og endurskoðun á verklagi, úrvinnslu ábendinga og umbótum þar sem þörf er á.

Útgáfustýrt verklag hefur margskonar ávinning í för með sér bæði fyrir VIRK og þjóðfélagið í heild, m.a. auðveldar það alla þjálfun starfsfólks, ráðgjafa og samstarfsaðila VIRK, minnkar líkur á mistökum, auðveldar þróun þjónustunnar og bætir yfirsýn.

VIRK er á mörgum sviðum þegar farið að vinna samkvæmt kröfum ISO 9001. Með gæða- og öryggisstjórnun er VIRK

Fjöldi einstaklinga m.v. 31. desember 2014

Heildarfjöldi sem hefur leitað til VIRK	7.642
Fjöldi í reglulegum viðtölum eða eftirfylgni	2.285
Fjöldi sem hefur lokið þjónustu (útskrifast)	3.765
Fjöldi sem hefur hætt þjónustu	1.592

Tafla 1

að starfa eftir faglegum og viðurkenndum stöðluðum vinnubrögðum.

Kynning á þjónustu VIRK

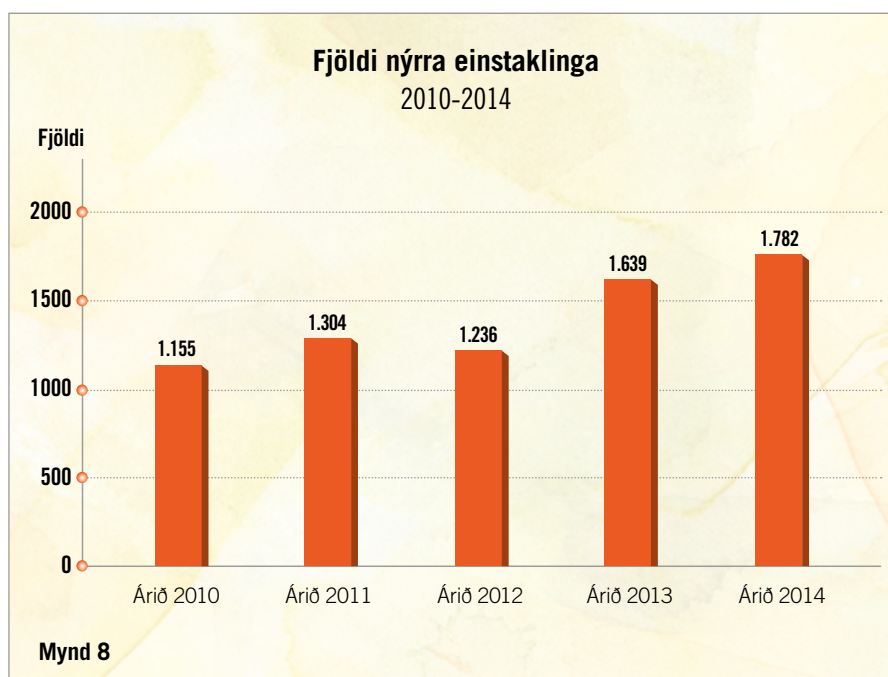
VIRK vinnur í samstarfi við stéttarfélag og sjúkrasjóði stéttarféлага um allt land þar sem einstaklingar fá kynningu á starfsemi VIRK. Læknar eru einnig að verða meira meðvitaðir um þjónustuna. Margar ábendingar hafa hins vegar borist um það á undanförunum árum að almenningur viti ekki nægilega mikið um tilvist og þjónustu VIRK og því var ákveðið að fara af stað með kynningarátak í febrúar á þessu ári.

Markmiðið með áttakinu var að koma starfsemi VIRK á framfæri við almenning á jákvæðan hátt til að tryggja það að einstaklingar viti að þessi þjónusta er til staðar og að atvinnurekendur sjái þjónustuþega VIRK í jákvæðu ljósi til að auka möguleika einstaklinga á vinnumarkaði í kjölfar starfsendurhæfingar. Viðbrögð við áttakinu hafa verið jákvæð. Tekin voru viðtöl við einstaklinga sem hafa lokið þjónustu hjá VIRK og gefin mynd af stöðu þeirra fyrir og eftir þjónustu.

Fjöldi einstaklinga í þjónustu

Í töflu 1 koma fram upplýsingar um fjölda einstaklinga sem hafa komið til VIRK frá upphafi og til loka árs 2014. Jafnframt er þar að finna upplýsingar um fjölda einstaklinga í þjónustu um síðustu áramót.

Aðsókn að þjónustu VIRK hefur aukist ár frá ári og á síðasta ári komu tæplega 1800 einstaklingar inn í þjónustu VIRK. Mynd 8 sýnir fjölda nýrra þjónustuþega á hverju ári frá árinu 2010. Frá árinu 2012 hefur orðið mikil aukning og fyrir því eru margþættar ástæður. Þar á meðal setning laga nr. 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu sem tryggði öllum einstaklingum rétt til þjónustunnar að uppfylltum ákveðnum faglegum skilyrðum. Mikil fjölgun hefur einnig orðið meðal einstaklinga sem hafa verið lengi frá vinnumarkaði og glíma við fjölþættan vanda. Gera má ráð fyrir að hér séum við m.a. að takast á við afleiðingar kreppunnar, þar sem mun stærri hópar en áður hafa verið án atvinnu í nokkur ár.

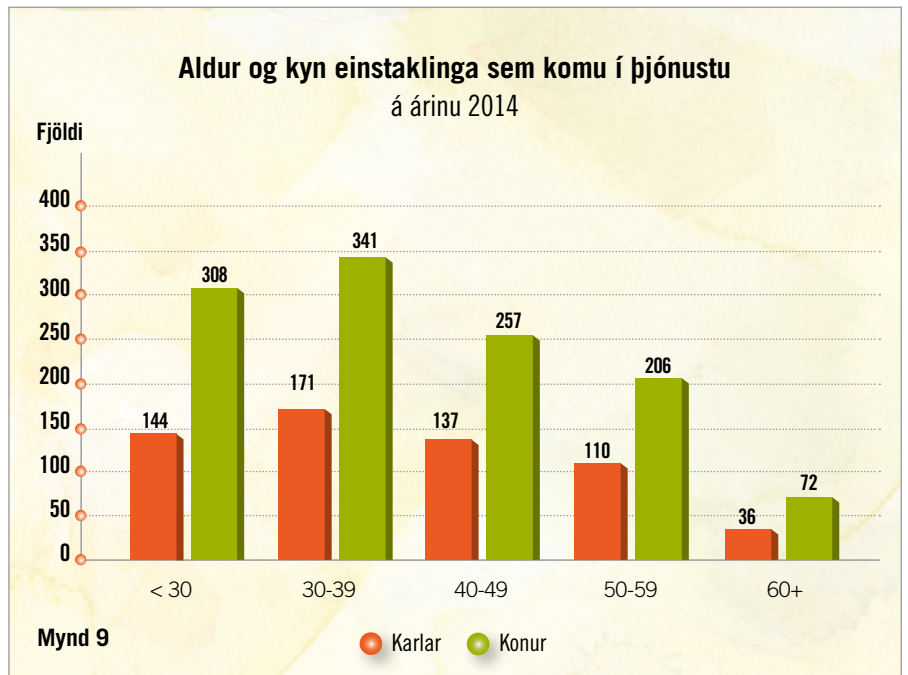


Hverjir leita til VIRK?

Til að eiga rétt á þjónustu VIRK þurfa einstaklingar að uppfylla eftirfarandi skilyrði:

- Að geta ekki sinnt starfi sínu eða tekið þátt á vinnumarkaði vegna hindrana af völdum heilsubreysts sem rekja má til veikinda eða slysa.
- Að markmiðið sé að verða aftur virkur þátttakandi á vinnumarkaði eða auka þátttöku á vinnumarkaði, svo fljótt sem verða má.
- Geta og vilji sé til staðar til að taka markvissan þátt í starfsendurhæfingunni og þjónustan sé líkleg til árangurs á þeim tíma sem hún er veitt.

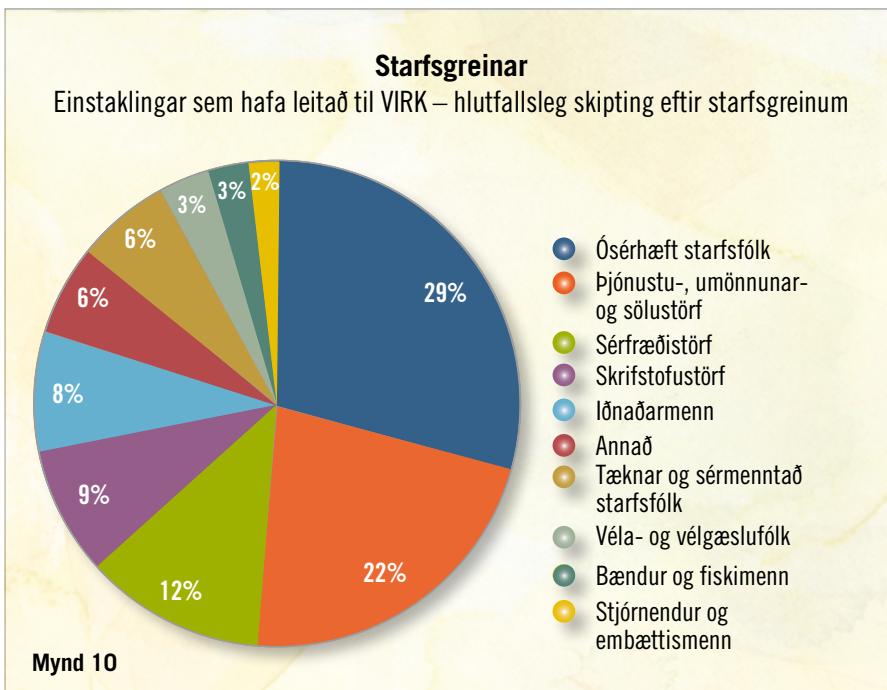
Almennt er miðað við að formleg tilvísun frá lækni liggja fyrir áður en einstaklingur fer í fyrsta tíma hjá ráðgjafa VIRK. Ef mál einstaklings eru flókin og um er að ræða langa fjarveru frá vinnumarkaði þá er einstaklingum oft vísað í raunhæfimat starfsendurhæfingar hjá VIRK áður en þjónusta hefst. Markmiðið er að meta hvort starfsendurhæfingarþjónusta sé raunhæf og geti orðið árangursrík miðað við stöðu viðkomandi einstaklings á þeim tíma sem umsókn berst. Ef starfsendurhæfing er ekki metin raunhæf þá er einstaklingi vísað í önnur úrræði innan velferðarkerfisins og þá oft í samstarfi við aðrar stofnanir. Sjá einnig upplýsingar um þjónustuferil VIRK á mynd 4.



Til VIRK leitar fjölbreyttur hópur einstaklinga á öllum aldri með mismunandi menntun og úr ólíkum starfsgreinum. Aðstæður allra þessara einstaklinga eru misjafnar og krefjast þess að útbúin sé starfsendurhæfingaráætlun sem sniðin er að þörfum hvers og eins. Mynd 9 sýnir upplýsingar um aldur og kyn einstaklinga sem komu í þjónustuna á árinu 2014 og mynd 10 inniheldur upplýsingar um hlutfallslega skiptingu eftir starfsgreinum.

Mynd 11 sýnir þá þróun sem hefur átt sér stað varðandi framfærslustöðu einstaklinga sem nýttu sér þjónustu VIRK á árunum 2012-2014. Eins og sjá má hefur talsverð breyting orðið á þessum tíma þar sem mjög hefur fjölgað í þeim hópum sem fá greidda fjárhagsaðstoð eða eru á endurhæfingarlífeyri eða örorkulífeyri við komu til VIRK. Þetta helst í hendur við aukið hlutverk VIRK í kjölfar setningar laga nr. 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða. Eins má gera ráð fyrir að hrúnið hafi haft talsverð áhrif þar sem hlutfallslega fleiri einstaklingar sem koma nú til VIRK hafa klárað rétt sinn til atvinnuleysisbóta og eru komnir á framfærslu félagsþjónustu sveitarfélaga.

„Einstaklingar sem koma til VIRK glíma undantekningarlítið við alvarlegan og margþættan vanda sem kallar á einstaklingsbundna nálgun með aðkomu fjölmargra fagaðila.“

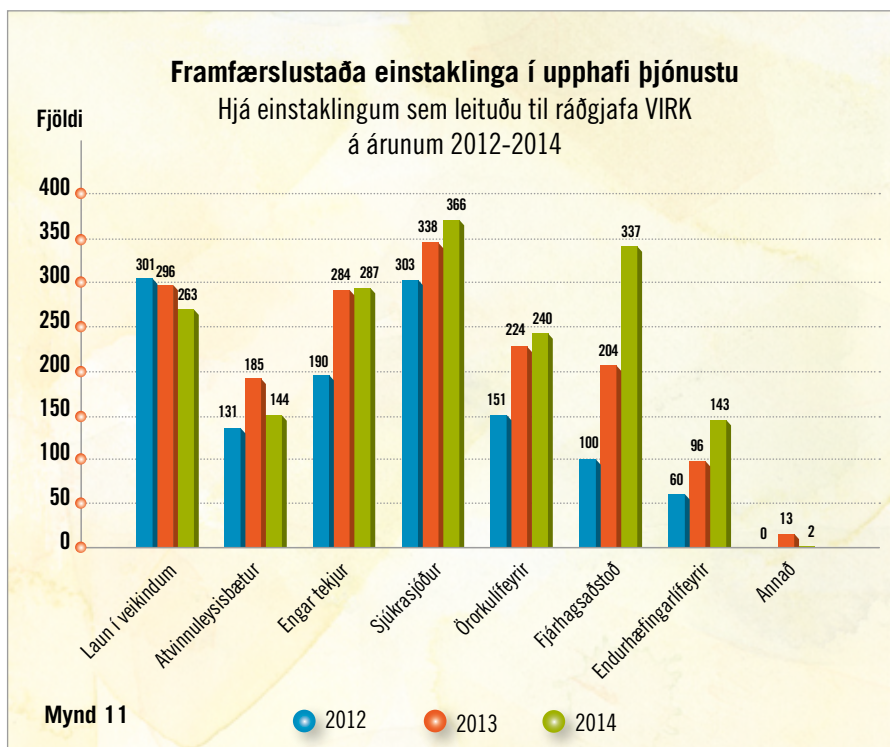
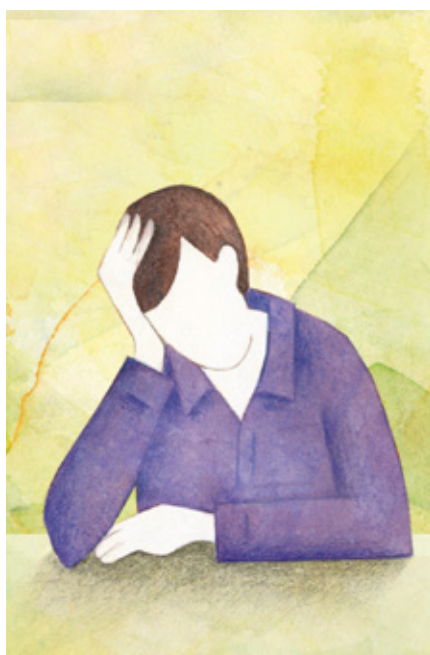


„Til VIRK leitar fjölbreyttur hópur einstaklinga á öllum aldri með mismunandi menntun og úr ólíkum starfsgreinum. Aðstæður allra þessara einstaklinga eru misjafnar og krefjast þess að útbúin sé starfsendurhæfingaráætlun sem sniðin er að þörfum hvers og eins.“

Þessa þróun má einnig sjá á mynd 12 þar sem fram koma upplýsingar um það hversu lengi einstaklingar hafa verið frá vinnumarkaði við komu til VIRK. Sjá má að það fjölgar hlutfallslega í þeim hópi sem hefur verið lengur en 18 mánuði frá vinnumarkaði.

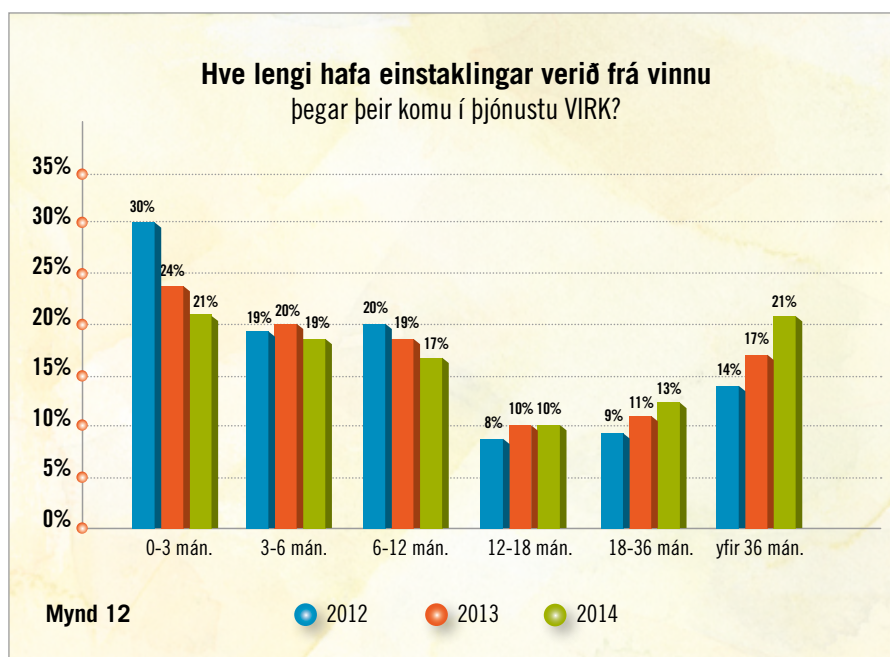
Aðstæður og líðan einstaklinga í þjónustu

Einstaklingar sem njóta þjónustu VIRK glíma undantekningarlítið við alvarlegan og margþættan vanda



sem kallar á einstaklingsbundna nálgun með aðkomu fjölmargra fagaðila. Staðan er því oft flókin og erfið og finna þarf leiðir í starfsendurhæfingu sem hentar þörfum hvers og eins. Mynd 13 sýnir mat einstaklinga sem hafa leitað til VIRK á ástæðum fjarvista þeirra frá vinnumarkaði. Eins og sjá má þá er algengast að þeir glími við stoðkerfisvanda og geðrænan vanda. Geðsjúkdómar og stoðkerfisjúkdómar eru einnig algengasta orsök örorku í dag. Það er einnig athyglivert að sjá að þróunin

undanfarin þrjú ár hefur verið á þann veg að þeim einstaklingum sem glíma við geðrænan vanda fjölgar hlutfallslega en hlutfallsleg fækkun er í þeim hópi sem glímir við stoðkerfisvandamál af ýmsum toga. Ein skýring getur verið sú að þeim einstaklingum sem eru á framfærslu félagsþjónustunnar við komu til VIRK hefur fjölgað og þar er oft um að ræða einstaklinga sem hafa verið langan tíma frá vinnu og glíma við geðrænan vanda sem er ein af afleiðingum þess.



Það er mismunandi hversu lengi einstaklingar eru í þjónustu á vegum VIRK og getur verið frá nokkrum vikum upp í nokkur ár. Meðaltími þjónustu við einstaklinga er um þrettán mánuðir. Mynd 14 sýnir hvernig einstaklingar dreifast hlutfallslega eftir tímalengd þjónustu.

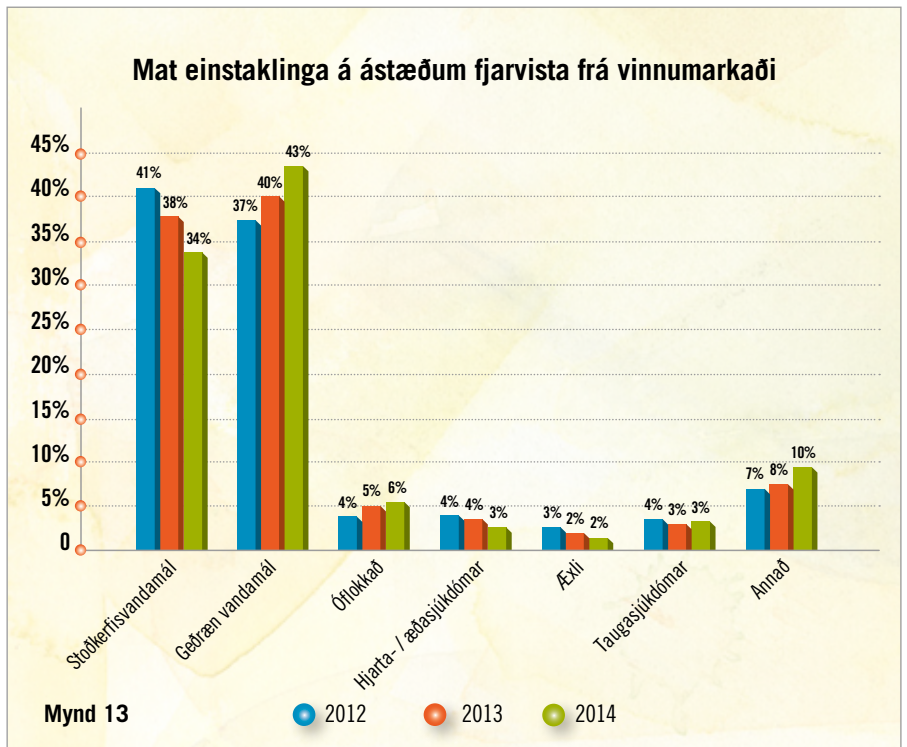
Farsæl endurkoma til vinnu

Það er mikilvægt að einstaklingar eigi greiða leið til baka í vinnu í kjölfar fjarveru vegna veikinda eða slysa. Hér getur sveigjanleiki og stuðningur í vinnu skipt öllu máli. Hjá VIRK hefur verið unnið að þróunarverkefni frá árinu 2011 sem nefnist „Virkur vinnustaður“. Tilgangur þessa verkefnis var eftirfarandi:

- Stuðla að viðhorfsbreytingu – að gert sé ráð fyrir að allir hafi hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsgetu af ólíkum ástæðum.
- Starfsmenn og stjórnendur stuðli að forvörnum á vinnustað.
- Stjórnendur nýti fjarverutölur sem stjórnæki og skapi vellíðan á vinnustað til að draga úr fjarveru.
- Stjórnendur styðji starfsfólk til endurkomu til vinnu sem fyrst eftir langvarandi veikindi í samræmi við heilsufar.
- Aðilar vinnumarkaðarins og stjórnvöld geti nýtt niðurstöður verkefnisins við að skipuleggja og byggja upp árangursríkar leiðir á þessu sviði.

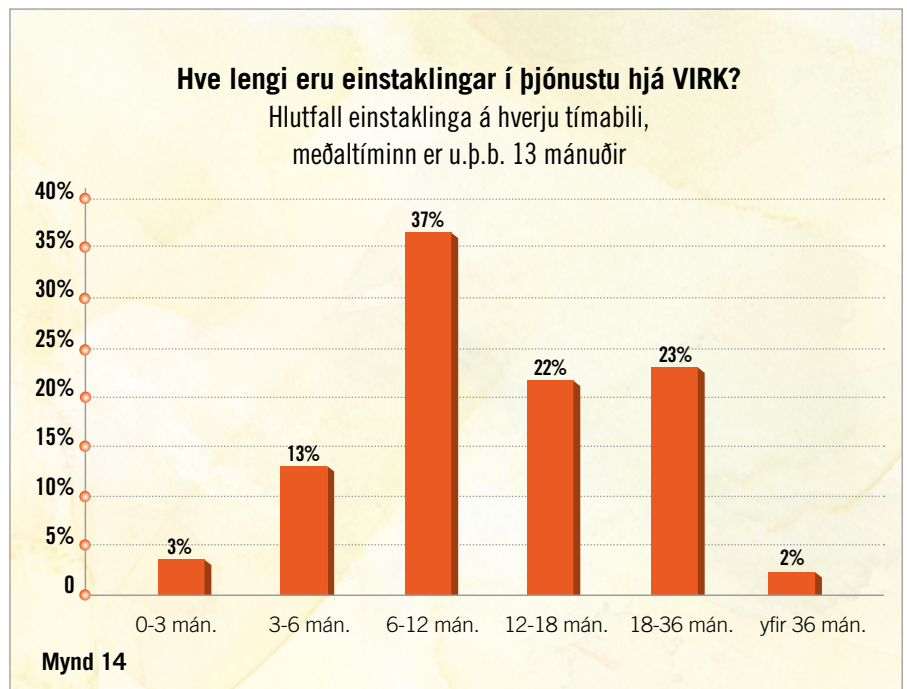
Um 30 vinnustaðir tóku þátt í þessu verkefni og niðurstæða þess liggur nú fyrir. Almennt má segja að verkefnið hafi haft jákvæð áhrif á þá vinnustaði er tóku þátt í verkefninu bæði hvað varðar líðan starfsmanna og fjarvistir. Í grein Jónínu Waagfjörð um þróunarverkefnið „Virkur vinnustaður“ í þessu ársriti er gerð nánari grein fyrir framkvæmd og niðurstöðum verkefnisins.

Undirbúningur er hafinn að nýju þróunarverkefni þar sem lögð verður áhersla á endurkomu einstaklinga inn á vinnumarkaðinn eftir starfsendurhæfingu. Áhersla verður lögð á að styðja sérstaklega



við einstaklinga með langvinna sjúkdóma sem geta haft áhrif á starfsgetu og möguleika á vinnumarkaði til framtíðar. Nýta á þá þekkingu og reynslu sem hefur áunnist í verkefninu „Virkur vinnustaður“ sem og fleiri verkefnum hjá VIRK og teikna upp markvissari feril um endurkomu til vinnu fyrir einstaklinga sem lokið hafa starfsendurhæfingu. Þá er bæði verið að hugsa um þá sem hafa virkt vinnusamband en ekki síður þá sem

eru ekki með vinnusamband því reynslan sýnir að erfiðara er fyrir þá einstaklinga að komast aftur inn á vinnumarkaðinn í kjölfar veikinda og slysa. Stefnt er að því að efla enn frekar eftirfylgni með einstaklingunum en hluti af því er að aðstoða fyrirtæki við að undirbúa vinnustaðinn og samstarfsmenn fyrir árangursríka endurkomu einstaklinga hvort sem þeir eru með fulla eða skerta starfsgetu. Stefnt er að því að verkefnið hefjist haustið 2015.

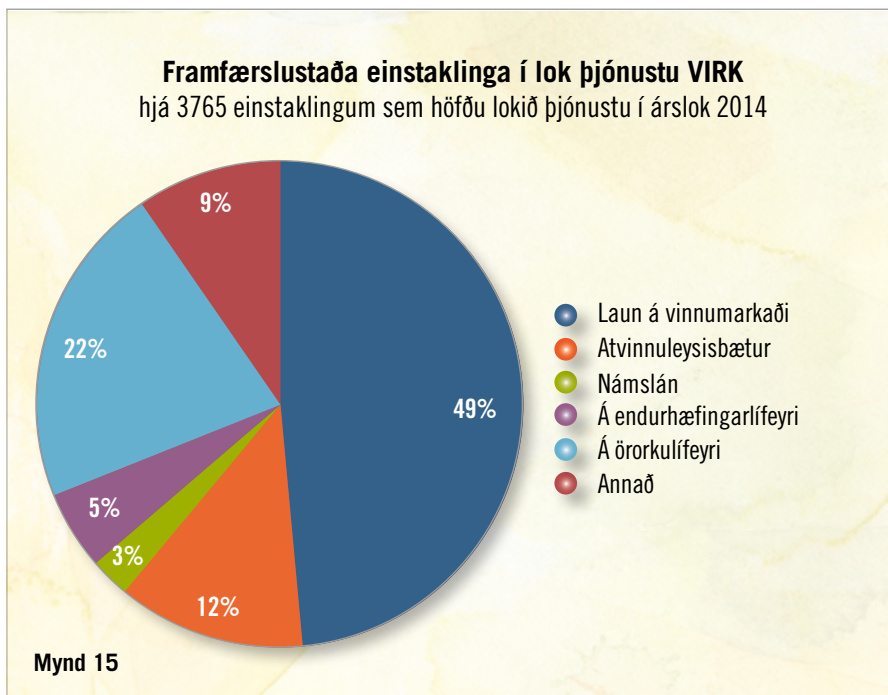


Árangur í þjónustu VIRK

Lögd er á það áhersla hjá VIRK að þróa mælikvarða á árangur starfseminnar. Starfsemin er hins vegar flókin og því nauðsynlegt að meta mismunandi þætti til að sjá hver raunverulegur árangur er. Það sem skiptir auðvitað mestu máli er hvort einstaklingur sem notið hefur þjónustu VIRK hafi aukið starfsgetu sína og taki virkan þátt á vinnumarkaði. Einnig skiptir máli að auka lífsgæði og þátttöku einstaklinga í samfélaginu.

Mynd 15 sýnir framfærslustöðu einstaklinga sem höfðu lokið þjónustu í árslok 2014. Myndin sýnir stöðugildi, þannig að ef einstaklingur fer í hálf starf þegar þjónustu er lokið er það skráð sem hálf stöðugildi og önnur framfærsla skráð á móti. Eins og sjá má eru um 64% stöðugilda þeirra sem útskrifast með framfærslustöðu sem gefur til kynna starfsgetu og virka þátttöku á vinnumarkaði, þ.e. þeir eru annað hvort í launaðri vinnu, í virkri atvinnuleit eða í lánshæfu námi. Ef horft er á fjölda einstaklinga en ekki stöðugildi þá eru um 72% þeirra einstaklinga sem lokið hafa þjónustu hjá VIRK annað hvort í launuðu starfi, virkri atvinnuleit eða í lánshæfu námi við lok þjónustu. Þessi niðurstaða er mjög góð, sérstaklega í ljósi þess að þeir einstaklingar sem leita til VIRK eru undantekningarlítið að glíma við alvarlegan vanda og margir hafa verið talsverðan tíma frá vinnumarkaði. Einnig þarf að hafa í huga að til VIRK leitar nú stærri hópur en áður sem hefur verið lengi frá vinnumarkaði og glímir við flókinn og fjölbættan vanda.

Við skoðun á upplýsingum sem þessum er mikilvægt að hafa í huga að fyrirkomulag framfærslukerfisins getur falið í sér ýmsa hvata sem valda því að ekki er hægt að meta árangur VIRK eingöngu út frá gögnum sem þessum. Í dag útskrifast t.d. einstaklingar frá VIRK með vinnugetu í hálf starf en fyrirkomulag örorkulífeyris hjá Tryggingastofnun ríkisins gerir þeim ekki kleift að fá örorkulífeyri að hálfu leyti á móti sinni vinnugetu. Því verður niðurstaðan oft og tíðum sú að viðkomandi einstaklingur fer á fullan örorkulífeyri þrátt fyrir að hafa náð talsverðum árangri hjá VIRK í að auka vinnugetu sína. Þannig má fullyrða að hluti



af þeim 22% sem eru með örorkulífeyri í lok þjónustu hjá VIRK (sjá mynd 15) hefur í raun náð þeim árangri að geta unnið að hluta til en sækir um fullan örorkulífeyri á meðan ekki er boðið upp á sveigjanlegra kerfi. Á meðan bótakerfið er byggt upp á þennan hátt þá mun sá mælikvarði sem felst í skráningu á framfærslustöðu einstaklinga í lok þjónustu ávallt vanmeta árangur af starfi VIRK.

Þegar árangur af starfsendurhæfingarárangri er metinn þá skiptir miklu máli að tekið sé mið af því hver staða einstaklinganna var í upphafi. Bestur árangur næst þegar einstaklingar koma snemma til VIRK og eru enn með vinnusamband við vinnustað sinn við komu til ráðgjafa.

Þetta má sjá í töflu 2. Þar eru teknar saman upplýsingar um einstaklinga sem hafa lokið þjónustu hjá VIRK og sjá má framfærslustöðu þeirra í lok þjónustu í samanburði við stöðu þeirra í upphafi. Þetta er skráð í stöðugildum. Enginn þeirra hafði vinnugetu við komu til VIRK en framfærslustaða þeirra var mismunandi sem gefur til kynna mislangan tíma frá vinnumarkaði vegna heilsubrests.

78% stöðugilda þeirra einstaklinga sem eru enn á launum í veikindum frá atvinnurekanda þegar þeir koma til VIRK útskrifast frá VIRK með fulla vinnugetu (þ.e. eru annað hvort í launaðri vinnu, atvinnuleit eða í lánshæfu námi við útskrift). Þetta á síðan við um 73% af þeim sem eru

Framfærslustaða við komu til ráðgjafa <i>Að lág. 50% framfærslunnar kemur frá neðangreindum þáttum í upphafi þjónustu</i>	Hlutfall stöðugilda við lok ráðgjafar			
	Í launaðri vinnu	Í atvinnuleit	Á námslánum	Samt. með vinnugetu
Laun í veikindum	71%	5%	2%	78%
Atvinnuleysisbætur	39%	30%	4%	73%
Sjúkrasjóður stéttarféлага	45%	18%	3%	66%
Engar tekjur	45%	11%	4%	60%
Endurhæfingarlífeyrir	31%	8%	4%	43%
Fjárhagsaðstoð	37%	11%	7%	55%
Örorkulífeyrir	23%	1%	1%	25%

Tafla 2

á atvinnuleysisbótum við komu til VIRK, 66% af þeim sem voru á dagpeningum hjá sjúkrasjóðum stéttarfélagi, 43% af þeim sem voru á endurhæfingarlífeyri, 55% af þeim sem voru á fjárhagsaðstoð og 25% örorkulífeyrisþega. Þ.e. hlutfall þeirra sem útskrifast með vinnugetu lækkar eftir því sem framfærslan á sér stað fjær vinnumarkaðnum við komu til VIRK.

Það skiptir einnig máli hvernig einstaklingar upplifa þjónustuna og hvaða áhrif hún hefur haft á þeirra líf og lífsgæði. Allir einstaklingar sem ljúka þjónustu hjá VIRK fá senda þjónustukönnun, sem þeir eru beðnir að svara, með ýmsum spurningum um þjónustuna og einstaka þætti hennar. Mynd 16 inniheldur upplýsingar úr þessari könnun en þar má sjá að einstaklingar telja að þjónusta VIRK hafi haft mikil áhrif á stöðu þeirra hvað varðar bæði bætta sjálfsmynd og aukna vinnugetu.

Þróun starfsgetumats

Í dag er ákvörðun um rétt til örorkulífeyris byggð á mati á vangetu en ekki mögulegri getu einstaklinga til starfa. Mat og ákvörðun á rétti til bóta byggir því yfirleitt á upplýsingum um sjúkdómsgreiningar og mögulegar hindranir. Þetta kerfi er ekki hvetjandi og mörg vestræn ríki hafa unnið að því að breyta þessari nálgun þannig að einblínt sé fyrst og fremst á getu einstaklinga til starfa og þeir þannig hvattir til að nýta getu sína og styrkleika

á vinnumarkaði eins og mögulegt er. Þetta er einnig í samræmi við áherslur og leiðbeiningar sem hafa komið frá OECD.

En hvað þýðir það að meta starfsgetu en ekki vangetu til starfa? Læknar hafa í mörgum tilfellum þurft að leggja mat á vangetu út frá einu viðtali við einstakling eða jafnvel skoðun á pappírnum og þá stundum notast við spurningalista með tiltekinni stigagjöf. Því hefur verið haldið fram að mat á getu sé ekki flóknara en svo að snúa formerkjum mats á vangetu við, þannig að ef niðurstaðan er sú að hlutfall örorku sé 60% þá sé getan 40% — en er það virkilega svona einfalt?

Staðreyndin er sú að ef meta á getu á raunhæfan hátt verður að taka tillit til fleiri og flóknari breyta, sem gerir matið að mörgu leyti flóknara og tímafrekara. Skoða þarf möguleika og störf á vinnumarkaði og eins er óraunhæft að meta starfsgetu án þess að einstaklingurinn fái viðeigandi aðstoð og tækifæri til að efla styrkleika sína og takast á við þær hindranir sem eru til staðar vegna afleiðinga sjúkdóma eða slysa. Til að meta starfsgetu á sanngjarnan hátt þarf að láta reyna á hana og hugsanlega hafa áhrif á og breyta ýmsum þáttum, bæði hjá einstaklingnum sjálfum og í umhverfi hans.

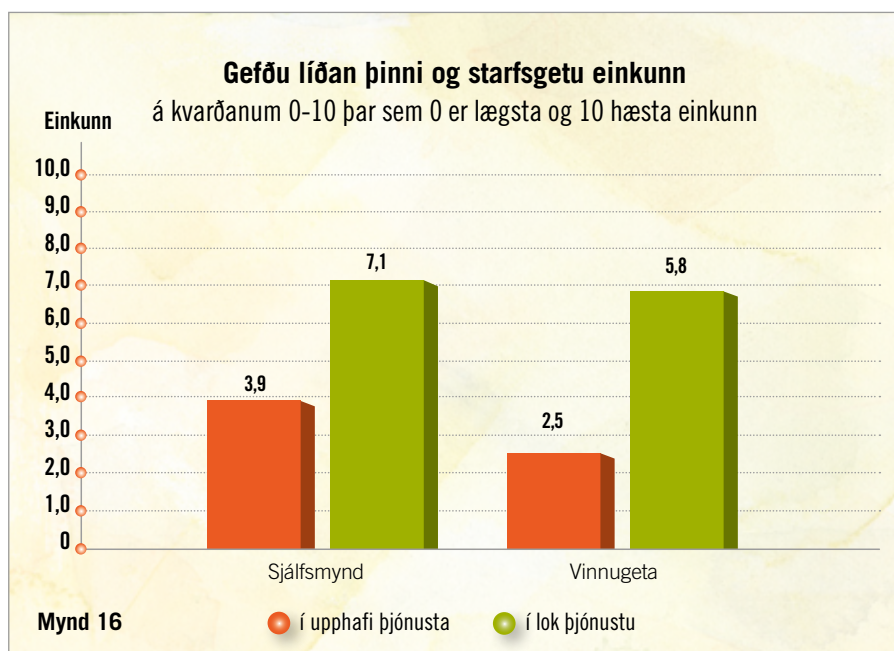
Starfsgeta snýst því ekki eingöngu um einstaklinginn sjálfan heldur einnig um

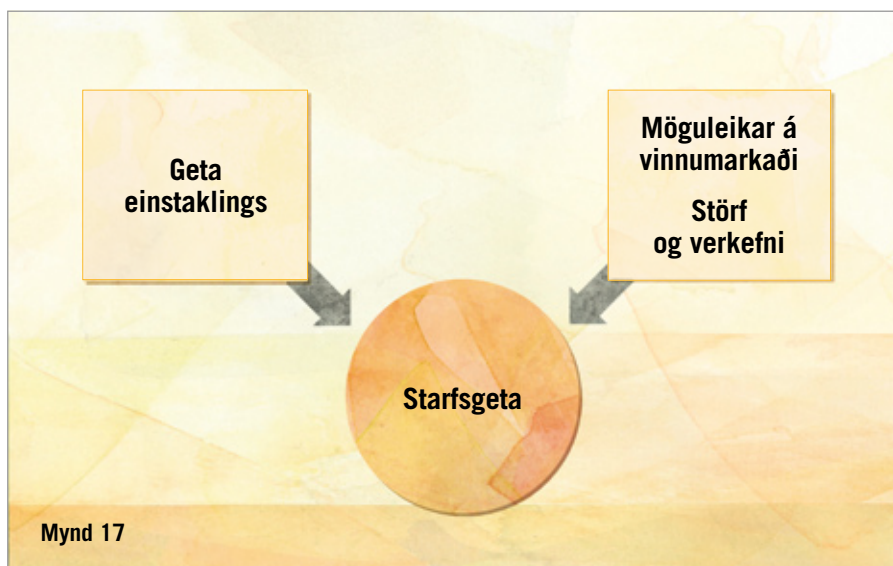
„Ef horft er á fjölda einstaklinga en ekki stöðugildi þá eru um 72% þeirra einstaklinga sem lokið hafa þjónustu hjá VIRK annað hvort í launuðu starfi, virkri atvinnuleit eða í lánshæfu námi við lok þjónustu.“

möguleika og tækifæri í síbreytilegu umhverfi (sjá mynd 17). Til dæmis eru mörg dæmi þess, bæði hér á landi og í öðrum löndum, að einstaklingar sem glíma við erfiða sjúkdóma eða meðfæddar skerðingar hafi öðlast fulla vinnugetu með auknum möguleikum í upplýsingatækni og aukinni aðstoð.

Það að meta getu til starfa frekar en vangetu krefst því bæði breytinga á matskerfi og matsferlum og einnig breyttra viðhorfa og hugsunar í samfélaginu. Einnig þarf að tryggja öllum einstaklingum góðan og skilvirkan þjónustuferil í starfsendurhæfingu þar sem markmiðið er að vinna að því að takmarka hindranir sem eru til staðar og efla getu og styrkleika einstaklinga ásamt því að finna þeim stað við hæfi á vinnumarkaði. Það er aðeins í gegnum slíkt ferli sem við getum á sanngjarnan hátt metið getu einstaklinga til starfa á vinnumarkaði.

VIRK hefur á undanförunum sex árum fjárfest í mikilli þróunarvinnu við uppbyggingu á starfsgetumati í samvinnu við tugi sérfræðinga bæði héraðs og erlendis. Öllum þeim einstaklingum sem ekki treysta sér á vinnumarkað í lok þjónustu hjá VIRK er boðið í formlegt starfsgetumat þar sem eftirfarandi spurningum er svarað: 1) Er starfsendurhæfing fullreynd? 2) Er starfsgeta til staðar og þá að hvaða marki? Svör við þessum spurningum eru mikilvæg bæði fyrir einstaklinginn sjálfan og þá aðila sem taka ákvörðun um rétt viðkomandi til greiðslna vegna starfsgetumissis. Þessum spurningum verður hins vegar ekki svarað án þess að að tekið sé mið af niðurstöðum starfsendurhæfingarferils og því er ekki unnt að byggja upp faglegt starfsgetumat án þess að tengja það því ferli sem á sér





„Niðurstaða þessara útreikninga gefur um 9,7 milljarða króna í ávinning á árinu 2013 og 11,2 milljarða króna á árinu 2014. Ábatinn af starfseminni skilar sér bæði til Tryggingastofnunar, lífeyrissjóða og ríkisins í formi aukinna skatttekna og til einstaklinganna sem um ræðir.“

stað í starfsendurhæfingunni. Það er hins vegar ekki hlutverk VIRK að taka ákvörðun um rétt einstaklinga til framfærslubóta af neinu tagi.

Þróunarvinna VIRK við uppbyggingu á starfsgetumati hefur vakið mikla athygli erlendis og hefur VIRK fengið fjölmargar óskir um kynningar og formlegt samstarf við áframhaldandi þróun á því.

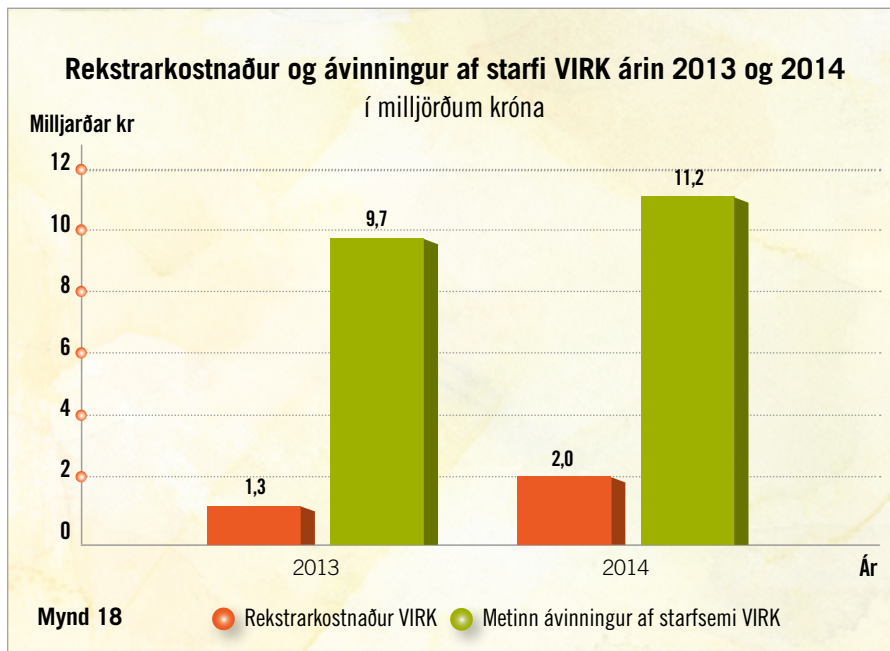
Ávinningur starfsendurhæfingar

Árangursrík starfsendurhæfing skilar miklum ávinningi bæði fyrir einstaklinga og samfélagið í heild sinni. Það skiptir miklu máli fyrir einstaklinga að hafa hlutverk, geta séð sér farborða og verið fjárhagslega sjálfstæðir. Það er einnig mikilvægt að við byggjum upp þannig menningu og viðhorf í samfélagi okkar að sjálfsagt sé að nýta getu

allra til atvinnuþátttöku. Ef það er ekki gert er hættu á að minnkandi atvinnuþátttaka á vinnumarkaði ógni uppbyggingu góðs velferðarkerfis til framtíðar.

Starfsendurhæfing er því fjárfesting í fólki og stuðlar auk þess að öflugri samfélagi og aukinni þátttöku og velferð allra. Það er hins vegar mikilvægt að meta sífellt árangur af starfsendurhæfingarþjónustu og setja í samhengi við þá fjármuni sem veittir eru til hennar.





VIRK hefur fengið ráðgjafafyrirtækið Talnakönnun til að leggja sjálfstætt mat á ávinning af starfsemi á árunum 2013 og 2014 út frá ópersónugreinanlegum upplýsingum um einstaklinga sem skráðar eru af ráðgjöfum í gagnagrunn VIRK. Þessar upplýsingar eru svo settar í samhengi við útgjöld VIRK á hverju ári fyrir sig. Skoðuð er framfærslustaða einstaklinga við lok þjónustu hjá VIRK á þessum árum og ýmsar lýðfræðilegar breytur sem skráðar hafa verið í gagnagrunn VIRK. Þessar upplýsingar eru síðan settar í samhengi við upplýsingar um laun mismunandi starfsgreina og bótafjárhæðir hjá TR og lífeyrissjóðum.

Til að gera þetta þarf Talnakönnun að gefa sér tiltekna forsendur þar sem ekki er vitað hvað hefði orðið um einstaklinga sem ljúka þjónustu hjá VIRK ef þjónustan hefði ekki verið til staðar. Sumir hefðu getað náð árangri upp á eigin spýtur á meðan aðrir hefðu hugsanlega hlotið varanlega örorku. Til að nálgast þetta gaf Talnakönnun sér eftirfarandi forsendur:

- Ef einstaklingur er á örorkulífeyri hjá lífeyrissjóðum eða TR við komu til VIRK og útskrifast á vinnumarkað er reiknað með að einstaklingurinn hefði farið á varanlega örorku án aðkomu VIRK. Þetta er í takt við þá staðreynd að mjög fáir einstaklingar á örorkulífeyri fara aftur á vinnumarkað.
- Ef einstaklingur er á endurhæfingarlífeyri hjá TR við komu til VIRK og útskrifast á vinnumarkað er reiknað með að helmingur þeirra hefði farið á örorku út starfsævina. Þetta er í samræmi við þær tölur sem hafa komið frá TR en þær sýna að um helmingur þeirra sem fer á endurhæfingarlífeyri endar á örorkulífeyri. Reiknað er með að hinn helmingurinn hefði komist á vinnumarkað eftir 60 mánuði.
- Reiknað er með að aðrir en þeir sem útskrifuðust á endurhæfingar- og örorkulífeyri hefðu verið óvinnufærir í fimm ár ef þeir hefðu ekki notið þjónustu VIRK en enginn hefði farið á varanlega örorku. Frá þessum fimm árum (60 mánuðum) dragast síðan mánuðir í starfsendurhæfingu. Þetta er mjög varfærin forsenda. Ekki er gert ráð fyrir varanlegri örorku hjá neinum, en hún kostar samfélagið mjög mikið.

Út frá þessum forsendum var niðurstaða fyrir hvern og einn reiknuð út og þannig fundin heildartala fyrir þá sem fara í launaða vinnu. Niðurstaða þessara útreikninga gefur um 9,7 milljarða króna í ávinning á árinu 2013 og 11,2 milljarða króna á árinu 2014. Ábatinn af starfsemi skilar sér bæði til Tryggingastofnunar, lífeyrissjóða og ríkisins í formi aukinna skatttekna og til einstaklinganna sem um ræðir. Þessar stærðir eru settar í samhengi við rekstrarkostnað VIRK á þessum árum á mynd 18.

Það er auðvitað ekki einfalt að finna einhlítan mælikvarða á árangur VIRK en mikilvægt er að skoðaðar séu sömu kennitölur á hverju ári og að aðferðin byggir á skynsamlegri nálgun. Þessi nálgun Talnakönnunar byggir á fremur varfærum forsendum og jafnvel þó forsendum sé talsvert hnikað til þá er niðurstaða Talnakönnunar sú að starfsemi VIRK sé mjög arðbær.

Árangursrík starfsendurhæfing er þannig ein af allra arðbærustu fjárfestingunum í okkar samfélagi og því mikilvægt að standa vörð um uppbyggingu hennar til framtíðar. Um leið er mikilvægt að aðrir aðilar velferðarkerfisins og innan atvinnulífsins styðji við þessa fjárfestingu með því að hvetja einstaklinga til sjálfshjálpar og leggja áherslu á mikilvægi þátttöku á vinnumarkaði á öllum þjónustustigum. Þetta á bæði við um þá sem bera ábyrgð á framfærslu einstaklinga í veikindum og einnig fagaðila innan félags- og heilbrigðiskerfisins. Það þarf að vera til staðar skýr sýn og stefna sem tryggir að mismunandi aðilar velferðarkerfisins vinni saman að þessu markmiði.

Fréttir

Öllum tryggð atvinnutengd starfsendurhæfing

Hannes G. Sigurðsson, formaður stjórnar VIRK, undirritaði ásamt Bjarna Benediktssyni, fjármálaráðherra og Eygló Harðardóttur, félags- og húsnæðismálaráðherra samkomulag stjórnvalda og heildarsamtaka vinnumarkaðarins um framlög úr ríkissjóði til starfsendurhæfingarsjóða. Með samkomulaginu var bundinn endi á óvissu sem hópar sem standa utan vinnumarkaðar þurftu að sæta um þjónustu hjá VIRK. Samkomulagð festir í sessi heildarkerfi atvinnutengdrar starfsendurhæfingar og tryggir að öllum sem á þurfa að halda býðst atvinnutengd starfsendurhæfing til að verða virkir á vinnumarkaði.



Stjórnvísiverðlaun til Vigdísar

Vigdís Jónsdóttir, framkvæmdastjóri VIRK, hlaut viðurkenningu Stjórnvísí sem besti yfirstjórnandinn 2015. Í rökstuðningi Stjórnvísí segir m.a. að árangur og ávinningur VIRK undir stjórn Vigdísar, skýr framtíðarsýn hennar og markmið, uppbyggilegir stjórnunarhættir og jákvæðni skapi frjótt vinnuumhverfi sem dragi fram bestu eiginleika starfsmanna og sé þeim hvatning til að ná markmiðum sínum.



Erlendir fagaðilar líta til VIRK í auknu mæli

Árangur, uppbygging og fagleg þróun VIRK hefur vakið athygli erlendis og heimsóknum fagaðila fer fjölgandi. VIRK hefur frá upphafi lagt mikla áherslu á samstarf og samskipti við erlenda aðila hvað varðar faglegar áherslur og árangursríka nálgun í starfsendurhæfingu, miðlað upplýsingum um starfsendurhæfingu á Íslandi og leitað samstarfs við þær þjóðir sem eiga mest sameiginlegt með okkur. Samstarf af þessum toga er VIRK mjög mikilvægt til að öðlast meiri og fjölbreyttari reynslu og þar með fleiri tækifæri til þess að gera þjónustu á sviði starfsendurhæfingar enn markvissari og árangursríkari.



Nokkrir þættir í faglegri þróun hjá VIRK



Stöðugar breytingar eru á verkefnum og skipulagi innan starfsendurhæfingasviðs hjá VIRK. Þessar breytingar eru í takt við þá faglegu þróun sem átt hefur sér stað á síðasta ári og þær áherslur sem settar hafa verið fram fyrir næstu misserin. Í þessari samantekt er gerð grein fyrir nokkrum þáttum sem lögð hefur verið áhersla á í faglegri þróun hjá VIRK undanfarna mánuði. Samantektin er alls ekki tæmandi hvað varðar faglega þróun heldur er hér einungis stiklað á stóru.

Mikilvægi mats í upphafi þjónustu

Reynsla af starfsemi VIRK hefur sýnt að ekki er alltaf raunhæft að hefja starfsendurhæfingu. Stundum eru einstaklingar ekki komnir með nægjanlega góða heilsu til að geta hafið þennan feril og stundum er starfsendurhæfing ekki viðeigandi út frá aðstæðum og heilsubresti einstaklings. Til að tryggja enn frekar að þjónusta VIRK sé markviss og árangursrík hefur verið þróuð svokölluð beiðnagátt VIRK. Markmiðið er ávallt það að einstaklingar fái þjónustu við hæfi hverju sinni.

Sérfræðingar VIRK fara yfir allar beiðnir um þjónustu. Ef augljóst er að einstaklingur eigi heima í þjónustu VIRK þá er beiðni

send til ráðgjafa sem boðar viðkomandi í viðtal til sín. Óljósari beiðnir eru teknar fyrir á samráðsfundi með lækni VIRK. Þá fundi sitja einnig sjúkráþjálfari og sálfræðingur og/eða félagsráðgjafi. Ef niðurstaða þess fundar er að beiðnin uppfyllir ekki skilyrði um þjónustu VIRK eða þjónustan sé ekki vænleg til árangurs út frá faglegum forsendum er tilvísandi aðili og einstaklingur upplýstur um niðurstöðuna með bréfi. Í bréfinu koma fram ástæður frávisunar og settar eru fram ráðleggingar um næstu skref ef við á.

Sérfræðingar á beiðnafundi geta einnig vísað máli í mat á raunhæfi starfsendurhæfingar. Markmiðið er að skoða hvort heilsufar og áhrif þess á færni kalli á markvissa aðkomu í formi starfsendurhæfingar. Í mati á raunhæfi er tekin afstaða til eftirfarandi þátta:

- Er heilsubrestur til staðar sem hefur áhrif á starfsgetu einstaklings?
- Hafa einkenni einstaklings áhrif á færni sem talið er að starfsendurhæfing geti bætt og þar með aukið líkur á endurkomu á vinnumarkað?

Ef starfsendurhæfing er talin raunhæf fær einstaklingur boð um þjónustu ráðgjafa í starfsendurhæfingu. Auk þess fylgja með niðurstöður raunhæfismatsins og fyrstu tillögur að íhlutun í starfsendurhæfingu. Ef starfsendurhæfing er ekki talin raunhæfur kostur að svo stöddu eru gefnar ráðleggingar um næstu skref. Ávallt er reynt að beina einstaklingi í annan farveg innan velferðarkerfisins í samstarfi við fagaðila ef starfsendurhæfing er ekki metin raunhæf.

Heildarfjöldi raunhæfimata á árinu 2014 var 315, eða að meðaltali rúmlega 26 mót í mánuði og hefur beiðnum það sem af er árinu fjölgað töluvert eins og sjá má á mynd 1.

Þegar skoðaðar eru niðurstöður úr mati á raunhæfi starfsendurhæfingar á árinu 2014 var starfsendurhæfing metin raunhæf í 57% tilfella en óraunhæf í 43% tilfella.

Endurhæfingarpungi

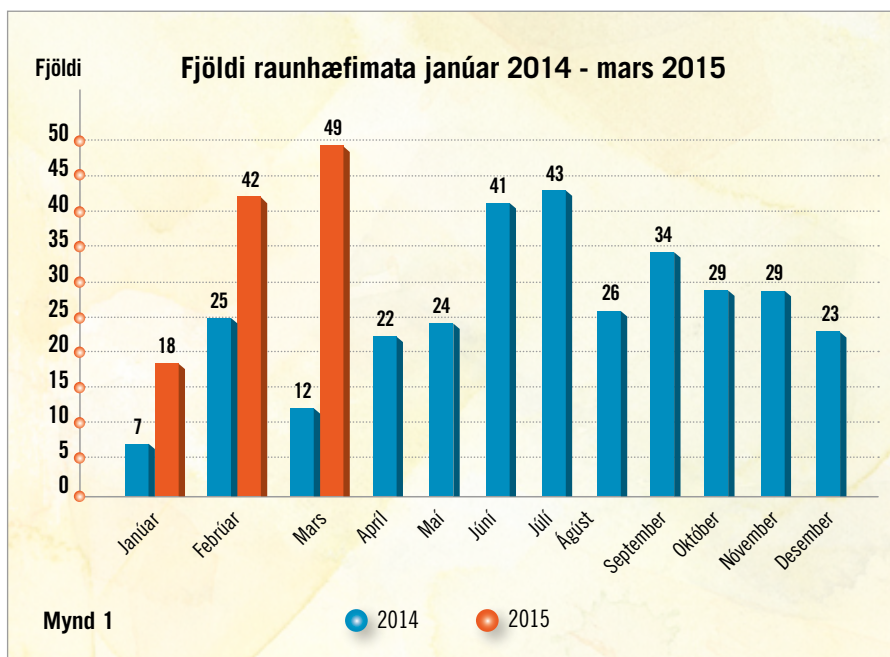
Unnið er að því að skilgreina betur þann hóp sem kemur inn til VIRK m.t.t. hversu langan tíma starfsendurhæfingin muni taka og hvaða úrræðakaup gætu hentað einstaklingi best. Eftir að markvissri forvinnu lauk hjá sérfræðingum VIRK var leitað til félags endurhæfingarlækna með beiðni um að tilnefna aðila innan þeirra vébanda til að taka þátt í þessari vinnu. Auk þess var leitað til reynslumikils félagsráðgjafa á geðdeild Landspítalans. Vinnuhópin skipa auk sérfræðinga frá VIRK:

- Magnús Ólason framkvæmdastjóri lækninga Reykjalundi
- Stefán Yngvason yfirlæknir á Grensási
- Vigdís Jónsdóttir félagsráðgjafi geðdeild LSH

Bæði er verið að horfa til þess að ákveðnar grunnupplýsingar um stöðu einstaklings geti gefið mikilvægar vísbendingar um það hvers vænta meg. Einnig er verið að skoða möguleikann á því að ákveðin skimun sé gerð í upphafi þjónustu. Þessi vinna er komin vel á veg en vænta má niðurstöðu á vormánuðum.

Þverfagleg nálgun á öllum stigum starfsendurhæfingarferils

Ráðgjafar í starfsendurhæfingu spila veigamikil hlutverk í starfsendurhæfingarferli einstaklingsins. Þeir hafa umsjón með málum, veita ráðgjöf, hvetja einstaklinginn áfram og draga markvisst fram styrkleika hans m.a. með aðferðafræði „Áhugahvetjandi samtals“. Þeir gegna einnig mikilvægu hlutverki í matsferli VIRK því strax í upphafi þjónustu hefst



markviss upplýsingagjöf sem er nýtt áfram í starfsendurhæfingarferlinu.

Á fyrsta mánuði í þjónustu hittir ráðgjafi þverfagleg rýnitemi sem starfa á vegum VIRK. Þar er farið yfir þau gögn sem hafa borist og þær upplýsingar sem hafa safnast hjá ráðgjafa. Í samvinnu við einstaklinginn og þverfagleg rýnitemi útbýr ráðgjafi raunhæfa áætlun í starfsendurhæfingu. Frá og með 1. nóvember 2014 var það verklag innleitt að öll mál einstaklinga í þjónustu eru einnig rýnd á 3ja mánaða fresti. Það má því segja að þverfagleg nálgun á öllum stigum starfsendurhæfingarferilsins sé tryggð.

Framkvæmd og eftirfylgni áætlunar krefst hinsvegar samvinnu við marga aðila þ.m.t. tilvísandi lækni, atvinnurekanda, úrræðaaðila í starfsendurhæfingu og rýnitema og matsteyma sem starfa á vegum VIRK. Það má því segja að ráðgjafi haldi í alla þræði í starfsendurhæfingarferli einstaklingins, sé nokkurs konar „könguló í netinu“.

Þróun á matsferli starfsendurhæfingar

Rannsóknir benda eindregið til þess að einstaklingsmiðuð starfsendurhæfing skili sér í aukinni færni og betri líkamlegri og andlegri líðan. Þannig stuðlar hún að lægra nýgengi örorku og eykur líkur

„Ljóst er að grunnforsenda þess að taka upp starfsgetumat í stað örorkumats er að til staðar sé samræmdur ferill, að öllum bjóðist skipulagður og faglegur starfsendurhæfingarferill.“

á að einstaklingarnir verði á ný virkir þátttakendur í samfélaginu. Ljóst er að sá ávinningur verður meiri því fyrr sem starfsendurhæfing hefst í veikindaferlinu.

VIRK hefur frá stofnun unnið markvisst að og fjárfest umtalsvert í uppbyggingu þverfaglegs starfsendurhæfingarferils samvinnuðum matsferli. Markmið þeirrar vinnu er þróun á nýju starfsgetumati sem æ fleiri eru sammála um að taka eigi upp hér á landi. Ljóst er að grunnforsenda þess að taka upp starfsgetumat í stað örorkumats er að til staðar sé samræmdur ferill, að öllum bjóðist skipulagður og faglegur starfsendurhæfingarferill. Rúmlega 80 sérfræðingar héraendis og erlendis hafa

„Markmið samstarfsins er að afgangur af örorku-umsókna verði nátengt ferli starfsendurhæfingar.“

verið kallaðir til í þessari vinnu í formi rannsóknarverkefna og þróunar m.a. á alþjóðlegum vettvangi. Þessi þróun hefur vakið mikla athygli erlendis, matsferillinn og þverfaglega teymisvinnan sem hann byggir á er meðal þeirra þátta í starfsemi VIRK sem erlendir fagaðilar líta til sem fyrirmyndar.

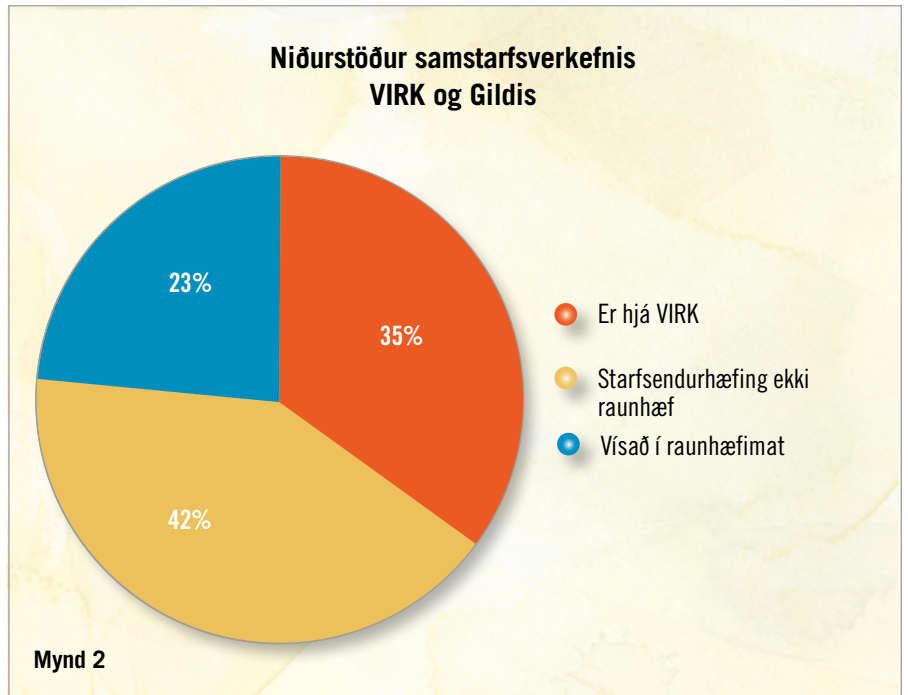
Markmið matsferilsins er að tryggja einstaklingsmiðaða nálgun, þverfaglega sýn og að árangursríkar leiðir séu nýttar í starfsendurhæfingu einstaklingsins. Auk þess er markvisst haldið utan um feril einstaklings með þessum hætti og þær upplýsingar sem safnast saman aðstoði við að svara eftirfarandi spurningum í lok þjónustu:

1. Er starfsendurhæfing fullreynd?
2. Ef já, hvað veldur?
3. Ef nei, hvað veldur?
4. Hver er starfsgetan?

Samstarf við lífeyrissjóði

Samstarf VIRK og lífeyrissjóða hefur verið í mikilli uppbyggingu undanfarið ár. Tilraunaverkefni hófst með Gildi lífeyrissjóði í ársbyrjun 2014 þar sem allar beiðnir um örorku sem bærust Gildi voru skoðaðar m.t.t. raunhæfi starfsendurhæfingar. Þverfaglegur hópur sérfræðinga frá VIRK þ.e. lækni, sjúkrapjálfari og sálfræðingur sátu þessa fundi ásamt trúnaðarlækni og öðrum starfsmönnum Gildis. Niðurstöður um afgreiðslu þessara mála má sjá í mynd 2 en tilraunaverkefnið náði yfir eitt ár.

Er það niðurstaða VIRK og Gildis að þetta verklag sé árangursríkt og tryggir að réttum einstaklingum er/sé vísað í starfsendurhæfingu. Með þessu verklagi næst betur að samræma starfsendurhæfingarferil einstaklingins að mati á orku-tapi hjá lífeyrissjóðum.



Í dag eru eftirtaldir lífeyrissjóðir auk Gildis farnir að vinna eftir þessu verklagi í samvinnu við VIRK: Lífeyrissjóðurinn Festa, Lífeyrissjóður Verslunarmanna, Lífeyrissjóður Vestmannaeyja, Lífeyrissjóðurinn Stapi, Frjálsi lífeyrissjóðurinn, Lífeyrissjóður flugmanna, Lífeyrissjóður Rangæinga og Lífeyrissjóður starfsmanna Búnaðarbankans.

Aðlögun starfsgetumats að þörfum lífeyrissjóða

Gerður hefur verið tímabundinn tilraunasmáningur við lífeyrissjóði, sem eru með rekstrarsamning við Arion banka, um aukið samstarf er varðar starfsendurhæfingu og mat á stöðu einstaklinga. Markmið samstarfsins er að afgangur af örorku-umsókna verði nátengt ferli starfsendurhæfingar. Sé starfsendurhæfing metin raunhæf, að mati trúnaðarlækni og fagaðila sem starfa á vegum VIRK, er það hlutverk VIRK að setja upp einstaklingsmiðaða nálgun í starfsendurhæfingu. Samkomulag er einnig um að í þeim tilvikum sem starfsendurhæfing er möguleg verði tryggt að starfsendurhæfingarferlinu sé lokið áður en ákvörðun um orkutap eða starfsgetu til lengri tíma er tekin.

Hér gefst einstakt tækifæri til að samtvinna enn betur matsferli starfsendurhæfingar að þörfum lífeyrissjóða og á sama tíma að tryggja að öllum þeim sem þurfa standi til

boða starfsendurhæfing. Í þessu samstarfi verður m.a. til skoðunar hvaða þættir nýtast best úr matsferli VIRK og öfugt. Einnig er markmiðið með þessu þróunarverkefni að staðla enn betur skýrsluform sem án efa munu nýtast fleiri lífeyrissjóðum í framtíðinni. Þessi þróun verður m.a. unnin í samvinnu við ýmsa sérfræðinga og hafa samtök tryggingalækna í Evrópu samþykkt að koma að þessari þróunarvinnu (EUMASS).



Endurkoma til vinnu

Tilraunaverkefninu Virkur vinnustaður er nú að ljúka en deild forvarna og rannsókna hefur haldið utan um það verkefni. Í framhaldi mun sú deild sérhæfa sig í að byggja upp meiri þekkingu og markvissari úrræði fyrir einstaklinga sem eru með skerta starfsgetu í lok starfsendurhæfingarferils en þurfa sérstaka aðlögun inn á vinnumarkað. Áhersla verður lögð á að efla til muna eftirfylgni með einstaklingum með langvinna sjúkdóma sem hafa haft áhrif á starfsgetu og möguleika þeirra á vinnumarkaði til framtíðar. Nýta á m.a. þekkinguna sem skapast hefur í IPS-verkefninu og í þróunarverkefninu Virkur

vinnustaður. Hluti af þessu verkefni er einnig að aðstoða fyrirtæki við að undirbúa vinnustaðinn og samstarfsmenn fyrir árangursríka endurkomu einstaklinga hvort sem þeir eru með fulla eða skerta starfsgetu. Stefnt er að því að þetta verkefni hefjist haustið 2015.

Kaup á úrræðum í starfsendurhæfingu

VIRK hefur verið að efla samstarf og eftirlit með þjónustuaðilum á sviði starfsendurhæfingar með það að markmiði að gera samstarfið markvissara og árangursríkara. Unnið er að þessu verkefni í samstarfi við marga ólíka aðila.

Leitað var til óháðs sérfræðihóps sem skoðaði sérstaklega kaup á sálfræðipjónustu á vegum VIRK. Markmið þeirrar vinnu var að skoða hvað mætti betur fara og tengja betur kaup sálfræðipjónustu til framtíðar við gagnreynda þekkingu á þessu sviði. Hópin skipuðu:

- Engilbert Sigurðsson prófessor í geðlæknisfræðum, yfirlæknir geðdeildar LSH
- Inga Hrefna Jónsdóttir forstöðusálfræðingur Reykjalundi
- Jón Friðrik Sigurðsson prófessor við HR og HÍ, verkefnastjóri hópsins
- Paul Salkovskis prófessor Bath Englandi
- Ragnar P. Ólafsson lektor HÍ
- Sigrún Ólafsdóttir sálfræðingur

Niðurstöður skýrslunnar liggja fyrir þar sem m.a. kemur fram að hægt sé að gera enn betur í eftirfarandi þáttum:

- Markvissara mat eigi sér stað í upphafi þjónustu á hvaða úrræði henta einstaklingi best. Þannig er talið að hægt sé að auka skilvirkni þjónustunnar og bæta gæði hennar.
- Samræma betur notkun á mælitækjum, bæði á skimunar- og matsstigi og í ferlinu sjálfu.
- Samræma árangursmat hjá meðhöndlandi sálfræðingum.
- Skilgreina þarf hvert stig þjónustunnar á markvissari hátt, bæði í mats- og meðferðarferlinu.

„Áhersla verður lögð á að efla til muna eftirfylgni með einstaklingum með langvinna sjúkdóma sem hafa áhrif á starfsgetu og möguleika þeirra á vinnumarkaði til framtíðar. Nýta á m.a. þekkinguna sem skapast hefur í IPS-verkefninu og í þróunarverkefninu Virkur vinnustaður.“

Niðurstöðurnar verða nýttar til endurbóta og þróunar í kaupum á sálfræðipjónustu hjá VIRK á næstu vikum og mánuðum.



Þessa dagana er einnig unnið að því að skerpa enn frekar á faglegum kröfum í samningum við þverfagleg starfsendurhæfingarúrræði. Áfram verður lögð áhersla á einstaklingsbundna nálgun þar sem unnið er út frá niðurstöðum úr matsferli VIRK. Eins þarf þjónustan að innihalda bæði einstaklingsbundin úrræði og eftirþörfum og aðstæðum annars konar úrræði svo sem hópfræðslu eða stuðning. Einstaklingsbundin úrræði þurfa að vera í umsjón fagaðila sem hafa menntun og þekkingu á meðferðum á sviði geðrænna og líkamlegra hindrana og hafa löggildingu og starfsleyfi frá Landlækni.

Samstarf við velferðarkerfið

Mikil áhersla hefur verið lögð á uppbyggingu samstarfs við velferðarkerfið. Markmið þessa er að tryggja að aðrar stofnanir hafi gott aðgengi að þjónustu VIRK, að bæta enn frekar upplýsingaflæði milli aðila og að sem best samfella sé í starfsendurhæfingarferli einstaklingsins. Í dag eru mánaðarlegir fundir með fjölmörgum stofnunum innan heilbrigðiskerfisins og má þar nefna geðdeildir LSH, Grensás, Reykjalund og fjölmargar heilsugæslustöðvar um land allt.

Sérfræðingar í starfsendurhæfingu sem starfa á vegum VIRK funda reglulega með Vinnumálastofnun í Reykjavík og á Akureyri og félagsþjónustu Reykjavíkurborgar, Reykjanes og á Akureyri. Þar gefst þessum aðilum tækifæri á að koma með einstaklingsmál og fá ráðleggingar um næstu skref. Niðurstaða fundarins getur verið að ekki sé ástæða til að aðhafast frekar eða að skoða þurfi nánar starfsendurhæfingarmöguleika einstaklingsins. Þá er einstaklingurinn boðaður í viðtal til sérfræðings sem starfar á vegum VIRK.

Næstu skref

Mikilvægt er að halda áfram að byggja upp faglega þjónustu á sviði starfsendurhæfingar og efla hana enn frekar. Ekki aðeins er árangursrík nálgun í starfsendurhæfingu, eins og VIRK býður upp á, ein allra arðbærasta fjárfestingin í íslensku samfélagi, heldur er frekari efling starfsendurhæfingar nauðsynleg til að hægt verði að skipta úr örorkumati í mat á starfsgetu hjá bæði lífeyrissjóðum og opinberum aðilum. Til þess að svo geti orðið er mikilvægt að fagleg þróun hjá VIRK styðji við þær breytingar sem fyrirhugaðar eru á næstu mánuðum og árum. Að því hefur verið unnið markvisst undanfarin sex ár og það faglega starf mun halda áfram af fullum þunga.

Ráðgjafar VIRK

Að starfa sem ráðgjafi hjá VIRK er fjölbreytt og krefjandi starf og einstakt tækifæri til þátttöku í þróun og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar á Íslandi.

Ráðgjafar VIRK gegna lykilhlutverki í starfsendurhæfingu einstaklinga í þjónustu VIRK. Ráðgjafar eru nú 48 talsins, flestir á höfuðborgarsvæðinu en einnig starfa þeir á tíu starfsstöðum úti á landi.

Gerðar eru þær menntunar- og hæfniskröfur til ráðgjafa að þeir hafi háskólamenntun á sviði heilbrigðis- eða félagsvísinda og víðtæka reynslu á sviði ráðgjafar og/eða starfsendurhæfingar. Ráðgjafastarfið krefst framúrskarandi samskiptahæfni og þjónustulundar ásamt sveigjanleika og færni í að tileinka sér nýja þekkingu og vinnubrögð. Einnig er æskilegt að ráðgjafi hafi mikla skipulagshæfni, góða þekkingu á vinnumarkaði, velferðarkerfinu og því nærsamfélagi sem hann starfar í.

Þegar ráðgjafi hefur störf hjá VIRK starfsendurhæfingarsjóði eru tilnefndir sérfræðingar sem handleiða hann markvisst fyrstu níu mánuðina í starfi. Þrjú sérfræðingar skipta með sér handleiðslunni og ber hver sérfræðingur ábyrgð á henni þrjú mánuði í senn. Eftir þessa níu mánuði ákveður sérfræðingateymið hvort þörf sé á áframhaldandi stuðningi og þá hvernig. Mikil áhersla er lögð á að nýr ráðgjafi tileinki sér strax frá byrjun faglegt verklag og þá hugmyndafræði sem VIRK byggir á. Gátlisti er því settur fram til að tryggja samræmda móttöku nýrra ráðgjafa

sem tiltekur þær faglegu áherslur sem styðja ráðgjafann í að finna fyrir öryggi og starfsánægju í nýju umhverfi.

VIRK gerir ráðgjöfum sínum kleift að viðhalda faglegri þekkingu og færni í umfangsmiklu ábyrgðarstarfi. Í boði er öflug fræðsludagskrá fyrir ráðgjafa þar sem þverfaglegt teymi sérfræðinga hjá VIRK og utanaðkomandi aðilar koma að kennslu. Miklar kröfur eru gerðar til þekkingar á ólíkum þáttum s.s. starfsendurhæfingu, velferðarkerfinu, vinnumarkaðnum, „Áhugahvetjandi samtal“, þjónustu, gæðamálum, umbóta- starfi, samskiptahæfni, siðareglum og að ráðgjafar uppfylli stefnu, gildi og ferla VIRK ásamt lagalegum kröfum.

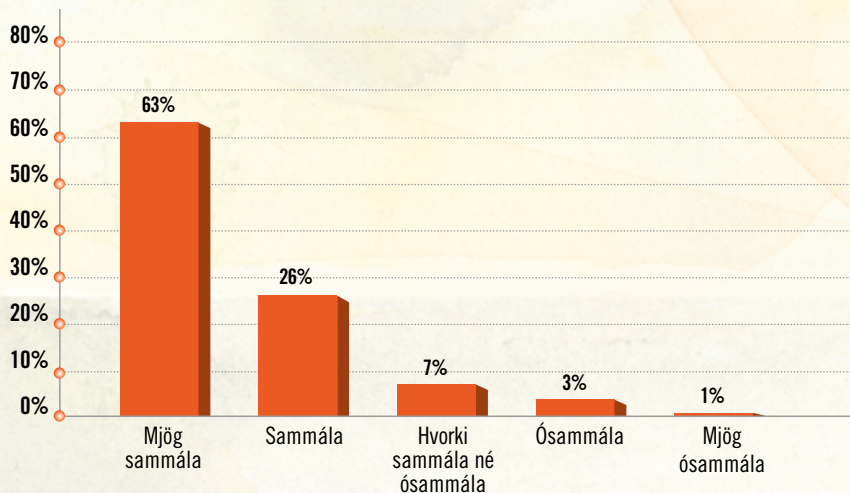
Hlutverk og ábyrgð

Ráðgjafi hefur umsjón með málum einstaklings í þjónustu og er tengiliður hans í starfsendurhæfingarferlinu. Markmiðið er að viðhalda og/eða efla virkni til vinnu og varðveita vinnusamband einstaklings.

Meginhlutverk ráðgjafa er að þjónusta einstakling á eftirfarandi hátt:

- Veita stuðning, ráðgjöf og hvatningu þar sem stuðst er við „Áhugahvetjandi samtal“ með áherslu á styrkleika einstaklings.
- Skrá upplýsingar um stöðuna samkvæmt útgefnum verkferlum í gæðahandbók VIRK.
- Virða þagnarskyldu og tryggja góða umgengni við trúnaðargögn.
- Leiðbeina um úrræði með það að markmiði að einstaklingur verði virkur á vinnumarkaði.
- Bera ábyrgð á gerð og eftirfylgd einstaklingsbundinna áætlaða í samstarfi við heilbrigðis- og velferðarkerfi.
- Eiga samstarf við sérfræðinga VIRK og utanaðkomandi fagaðila í starfsendurhæfingu þar sem markmiðið er að tryggja þverfaglega nálgun í einstaklingsmálum.
- Vera tengiliður við vinnuveitanda einstaklings þegar við á sem og aðra fagaðila.
- Stuðla að samhæfingu í öllu ferlinu og tryggja gott upplýsingaflæði.

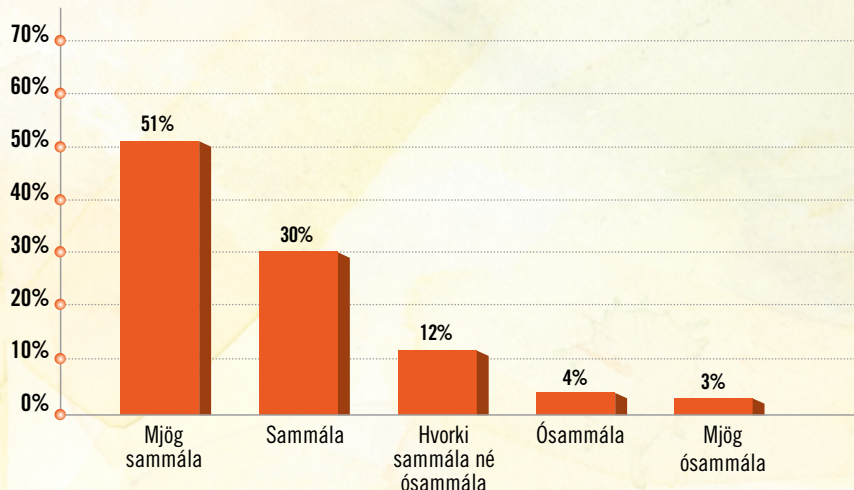
Viðmót og framkoma ráðgjafa
vöktu og vekja hjá mér traust á starfsemi VIRK



Súluritinn hér til hliðar sýna niðurstöður úr þjónustukönnun sem einstaklingar eru beðnir að taka þátt í við lok þjónustu.



**Ráðgjafinn aðstoðaði mig við að setja mér raunhæf markmið
um að fara aftur í vinnu / getað stundað vinnu**



VIRK hefur byggt upp öflugan ráðgjafahóp sem býr yfir einstakri þekkingu á sviði starfsendurhæfingar.

Hreyfing lykilatriði í góðri líðan

Ráðgjafi VIRK hjá Sameinaða lífeyrissjóðnum að Borgartúni 30 er Guðrún Guðmundsdóttir. Hún tekur á móti blaðamanni með bros á vör og á skammri stundu nær hún að skapa nánd og hlýju sem hlýtur að vera mikilvægur eiginleiki í slíku starfi sem hún gegnir.



Sameinaði lífeyrissjóðurinn er samansettur úr mörgum einingum. Innan hans vébanda er Bygging, Félag bókkagerðarmanna, FIT (Félag lön- og tæknigreina), Verkstjórasamband Íslands, Flugfreyjusamband Íslands, Flugvirkjafélag Íslands, Félag íslenskra atvinnuflugmanna, Félag tannlækna og aðstoðarfólks þeirra og Félag leiðsögumanna.

Þetta er langur listi og einsýnt virðist að Guðrún Guðmundsdóttir hafi í nógu að snúast sem ráðgjafi VIRK fyrir alla þessa aðila. En fyrst af öllu forvitnumst við um bakgrunn Guðrúnar.

„Ég lærði sjúkrapjálfun hér á Íslandi og lauk námi 1986. Næstu sjö ár vann ég hjá Borgarspítalanum á hinum ýmsu deildum. Síðan flutti ég austur í Ölfus og réð mig til starfa hjá Heilsustofnun Náttúrulækningafélags Íslands. Þar vann ég svo í níttján ár. Þar kynntist ég mörgu fólki með ólíkan bakgrunn og þar vann ég að hluta sem úrræðaaðili fyrir VIRK. Raunar var ég á stofnfundi VIRK og hef fylgst með þeirri starfsemi síðan,“ segir Guðrún.

„Ég hafði líka kynnt mér áhrif streitu. Sá áhugi kviknaði vegna námskeiðs um svokallaðan hreyfiseðil. Það er meðferðarform sem mikið er notað í Svíþjóð og Ingibjörg Jónsdóttir lífeðlisfræðingur hefur kynnt talsvert á Íslandi. Þá skildi ég að hreyfingu má nota

ekki aðeins sem forvörn heldur líka sem meðferð við hinum ýmsu lífsstílsjúkdómum, sem eru afskaplega algengir, svo sem streita, þunglyndi og kulnun. Mikið álag getur verið í lagi í nokkurn tíma en ef það er of langvarandi getur heilsan farið úr skorðum. Mjög misjafnt er hvað einstaklingar þola vel álag. Það sem einn þolir er alltof mikið fyrir annan. Við getum þó þjálfað okkur upp og myndað þannig mótvægi gegn streitu. Þolþjálfun er til dæmis að ganga eða hjóla í tuttugu mínútur eða lengur.“

Hvað varð til þess að þú réðir þig til starfa hjá VIRK?

„Bætt var við ráðgjöfum hjá VIRK og ég sótti um á nokkrum stöðum og segja má að ég hafi lent hér fyrir tilviljun hjá Sameinaða lífeyrissjóðnum. Mér líkar starfið mjög vel. Það er skemmtilegt og öðruvísi en að hafa „hendur á sjúklingnum“ að hitta fólkið augliti til auglitis með skrifborðið á milli. En mér nýtist hér vel starfsreynslan sem sjúkrapjálfari. Óneitanlega er mikið um stoðkerfisvandamál hjá okkar skjólstæðingum. Önnur algeng vandamál eru kvíði, þunglyndi og kulnun, þá eru sálfræðiúrræði og námskeið slíku tengd mikilvæg. Sálfræðingar og sjúkrapjálfarar hafa brugðist við þessum vanda með því að setja upp hópnámskeið bæði gegn stoðkerfisvanda og andlegri vanlíðan. Við fáum svo gjarnan álit skjólstæðinganna á hvernig úrræðin virka. Um það spyrjum við grannt.“

Pú sinnir mörgum félögum, koma fleiri til þín úr einni atvinnugrein en annarri?

„Talsvert kemur til mín af fólki sem sinnir iðnaðarstörfum. Einnig kemur hingað bókagerðarfólk en tannlækni, leiðsögumann eða flugmann hef ég ekki fengið til mín enn. Einnig kemur hingað ungt fólk sem ekki hefur náð að fá réttindi að ráði í neinu félagi. Það hefur þá kannski unnið skamman tíma á hverjum stað, til dæmis með námi. Hingað hefur komið fólk á aldrinum frá 18 ára upp í 66 ára. Væntingar eru mjög misjafnar milli aldurshópanna. Mjög mikilvægt er að fólk fái stuðning til að koma sér á réttan kjöl hafi það dottið út af vinnumarkaðinum. Eðlilega er munur á möguleikum ungs fólks og þeirra sem komnir eru yfir sextugt, þeir síðarnefndu eiga stundum erfiðara með að fá vinnu. Þá þarf viðkomandi að búa yfir mikilli þolinmæði og þrautseigju.“

Lögð er upp áætlun í upphafi

Helst í hendur að fólk missi andlegan styrk við líkamlega vanheilsu?

„Já, oft er upphaflegi heilsubrestrurinn, sem ekki þarf að vera stór í byrjun, orsök þess að fólk missir sjálfstraustið ef það hefur verið frá vinnu í einhvern tíma. Fjarveran veikir þá sjálfsmyndina hvað vinnuþátttöku snertir. Í kjölfarið kemur kvíði og þunglyndi þó það hafi ekki verið upphaflega meinið. Stundum er ástandið þá orðið sambland af hvoru tveggja. Við byrjum samstarf við skjólstæðing á að leggja upp áætlun sem svo er lögð fyrir og samþykkt af sérfræðingum VIRK. Í áætluninni er tekið fram hvar áherslan á að vera, sem svo skilar sér til meðferðaraðila.“

Kemur sjúkraþjálfarinn ekki upp í þér stundum?

„Þegar ég spjalla við sjúkraþjálfara um skjólstæðing getur samtalið borist inn á faglegar nótur. En ég skoða aldrei einstakling heldur átta mig á sumum einkennum í viðræðum við hann. Oft kemur til mín fólk sem hefur orðið fyrir slysi og þannig dottið út af vinnumarkaði, en líka er algengt að fólk hafi misst vinnu, til dæmis eftir bankahrunið og út frá því orðið fyrir heilsubresti. Ég er búin að vera eitt og hálf ár í starfi og hef þegar fylgt nokkuð mörgum einstaklingum í gegnum meðferð. Það var svolítið skritið fyrst, þegar

ég var ný í starfinu og margir einstaklingar voru að byrja samstarf við VIRK hjá mér. En svo fór ég að sjá ferlið þróast smám saman.“

Reynir svona starf ekki mikið á ráðgjafann andlega?

„Ég er svo heppin að ég fer daglega með vinkonu minni akandi úr Ölfusinu. Hún er líka sjúkraþjálfari og ráðgjafi hjá VIRK og við náum oft að vinda ofan af hinu daglega álagi með spjalli um líðan okkar. Veitum hvor annarri handleiðslu ef svo má segja. Heimkomnar erum við þá tilbúnar í heimilishaldið og samveru með fjölskyldunni. Ef ekki kæmi til einhvers konar handleiðsla gæti vinnan farið að fylgja manni heim.“

Hafið þið afskipti af fjármálum skjólstæðinga?

„Nei, við vísum til þeirra aðila sem geta aðstoðað í slíkum efnum. Framfærslan kemur ekki inn á okkar borð nema þegar hún er farin að valda fólki áhyggjum og kvíða þannig að það geti ekki stundað endurhæfinguna. Kerfið er mikið völundarhús og oft hef ég hugsað að fólk þurfi í raun að vera við hestaheilsu til að finna út úr máluðum þar. Þegar fólk er lasið, hefur misst frumkvæði og lokar sig af þá eru samskiptin við kerfið stundum næstum ófyrstíganleg hindrun. Margir verða reiðir þegar verið er að senda þá milli stofnanna og sífellt er krafist nýrra og nýrra vottorða. Sú reiði brýst þá kannski út á vettvangi sem hefur lítið sem ekkert með kerfið að gera. En við reynum eftir bestu getu að leiðbeina fólki til þess að það komist sem fyrst á réttu staðina. Þegar fólk verður að fá aðstoð hringjum við fyrir það. En reglan er að framfærslan sé á hendi einstaklingsins sjálfs. Það er líka hluti af endurhæfingunni að fólk finni út úr hlutunum sjálft hvað kerfið snertir. Þætti það niður í einingar sem ekki eru þá lengur ófyrstíganlegar til að sjá.“

Hreyfing er ódýrt úrræði

Á hverju byrjar þú í samstarfinu?

„Ég byrja á að skoða með fólki hvaða hindranir eru helstar, hvort svefninn sé í lagi, næringin eðlileg og hvort hreyfing sé í eðlilegum farvegi. Um er að ræða lykilatriði sem styðja hvert annað. Oft er gott að leita

„Þá skildi ég að hreyfingu má nota ekki aðeins sem forvörn heldur líka sem meðferð við hinum ýmsu lífsstílsjúkdómum, sem eru afskaplega algengir, svo sem streitu, þunglyndi og kulnun.“

til hreyfistjóra sem starfa hjá heilsugæslum. Heilsugæslulæknar senda gjarnan fólk til VIRK. Í framhaldi af samþykkttri áætlun vísa læknar svo skjólstæðingum til sjúkraþjálfara sem hjálpa fólki að meta getu sína og ætla sér ekki um of. Þeir finna út hvaða hreyfing hentar í hverju tilviki. Fylgst er með hverjum og einum og ef viðkomandi sinnir ekki hreyfingu sem skyldi er haft samband. Ég held að þetta sé það sem koma skal.

Sænskar rannsóknir sýna að fólk hreyfir sig fremur eftir hreyfiseðli heldur en að taka lyf eftir lyfseðli. Hreyfing er ódýrt úrræði sem reynist vel. Hún er ekki svar við öllu en hún er ákveðinn styrkur með þá öðrum úrræðum, svo sem t.d. lyfjagjöf og sálfræðimeðferð. Hreyfingin er líka eitt af þeim úrræðum sem skjólstæðingurinn getur haft góða stjórn á.

Mikilvægt er að skjólstæðingarnir hafi frumkvæði. Í uppfræðslu okkar ráðgjafanna hjá VIRK er lögð mikil áhersla á að við notum það sem kallað er áhugahvetjandi samtöl. Þá er grundvallaratriði að kortleggja styrkleika og hindranir og vita hvaða breytingar viðkomandi er tilbúinn til að fara í. Við reynum að glæða áhugahvöt, ef hún er ekki fyrir hendi gerist lítið. Oft þarf líka að huga að félagslífi viðkomandi og áhugamálum. Ef dofna yfir fólk færast það gjarnan yfir á þann vettvang líka. Ef vel gengur kemur úr út þessu samstarfi aukinn áhugi á lífi og starfi og þátttaka á vinnumarkaði. Það er gaman að sjá sjálfstraust fólks aukast og það gerir starf ráðgjafans áhugavert og skemmtilegt.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Maður staðnar ekki í þessu starfi



Ráðgjafar VIRK hjá VR eru níu, þar af er einn í Vestmannaeyjum. Fyrir tæpu ári bættist Eymundur G. Hannesson í ráðgjafahóp VIRK hjá VR. Hann er félagsráðgjafi að mennt og hefur starfað sem slíkur um árabil.

„Við tókum inn um þrjú hundruð einstaklinga í samstarf við VIRK á síðasta ári, þetta er stórt stéttarfélag,“ segir Eymundur G. Hannesson ráðgjafi hjá VIRK.

„Í vor var langur biðlisti en nú er ástandið allt annað, þeir sem til okkar leita komast fljótlega að þegar búið er að samþykka þá inn í samstarf við VIRK. Það er heppilegt. Snemmtæk ihlutun er best. Hins vegar er óeðlilegt að grípa of fljótt inn í. Fólk getur oft verið búið að bjarga ýmsum málum sjálf á hæfilegum biðtíma. Ekki er hægt að alhæfa hve langur tími er æskilegur í hverju tilviki, það fer eftir stöðu mála hjá viðkomandi einstaklingi. En almennt myndi ég segja að ef fólk er komið af vinnumarkaði er æskilegt að skoða hvort aðstoðar sé þörf að þremur mánuðum liðnum.

Allar beiðnir sem til okkar berast eru skoðaðar, hvort þær séu raunhæfar eða ekki. Sé svo er best að ekki líði langur tími þar til starfsendurhæfing hefst. Þetta ferli þarf að vanda vel og þróunin í þeim

efnum hefur verið hröð hjá VIRK. Margt hefur breyst síðan ég kom hingað fyrir tæpu ári til betri vegar. Tilfinning mín var þegar ég byrjaði hér að fólkið sem kæmi væri ekki allt tilbúið til endurhæfingar. Það þyrfti kannski að vinna betur í sínu veikindaferli, fá nákvæmari niðurstöður og hvort hægt væri gera eitthvað meira fyrir það í heilbrigðiskerfinu, áður en það kæmi til samstarfs við VIRK.“

Biðtími í heilbrigðiskerfinu stundum langur

Finnst þér að lækna og aðrir vísi full fljótt fólki til VIRK til endurhæfingar?

„Já, stundum sýnist mér það. Hugsanlega gerist þetta vegna þess að viðkomandi fagaðilar skilja ekki nægilega vel eðli þess sem gert er hjá VIRK, þar sem þróunin er sífellt að verða markvissari. Samfara því verður ljósara hvenær ástæða er fyrir VIRK að fara inn í málin. Það þarf að vera búið að greina fólkið vel og gera það sem hægt er að gera í heilbrigðiskerfinu. Loks þarf svo viðkomandi einstaklingur að vera tilbúinn til samstarfsins.

Biðtíminn hjá heilbrigðiskerfinu er stundum alltof langur. Ég tek sem dæmi fólk með ADHD, það þarf oft að bíða skaðlega lengi. Stundum er viðkomandi þá búinn að vera í endurhæfingu í heilt ár þegar greiningin kemur. Þetta er langur biðtími fyrir manneskju sem er utan vinnumarkaðar. Oft vildi maður hafa gleggri læknisfræðilega þekkingu í þessu starfi. En þá sækir maður sér upplýsingar hjá læknum sem starfa í sérfræðingateymi hjá VIRK. Öll mál sem til okkar berast eru skoðuð á sérstökum rýnifundum þverfaglegs teymis í upphafi, og svo síðar með jöfnu millibili.“

Hverjir leita helst til ykkar?

„Fólk sem stríðir við afleiðingar veikinda og slysa eða hefur misst vinnugetu. Í kjölfar slíkra aðstæðna fylgir oft þunglyndi og kvíði. Vefjagigt er mjög algengt vandamál, líka hjá körlum. Stundum er þó erfitt að segja til um orsök og afleiðingu í þeim efnum. Það flækir og málið ef einnig er um að ræða neysla vímuefna.“

Beinið þið fólki í meðferð?

„Já, það getur komið til og þá í samráði við heimilislækni. Heilbrigðiskerfið og VIRK starfa náið saman á ýmsum sviðum.“

Eymundur G. Hannesson er fæddur og uppalinn á Borgarfirði eystra. Hann fór fremur seint í nám en lauk prófi sem félagsráðgjafi frá Háskóla Íslands árið 2003. Hann á áralangan feril að baki sem starfsmaður Félagsþjónustu Reykjavíkur í Mjóddinni, Þjónustumiðstöð Breiðholts eins og það heitir í dag. En skyldi hann fá fleiri karla en konur sem samstarfsaðila í starfi sínu hjá VIRK?

„Hjá Félagsþjónustunni var mikil tilhneiging til þess að beina körlum til mín, ég var oftast eini starfandi karlkyns félagsráðgjafinn í hópi fimmtán slíkra á þeim vinnustað. Ekki get ég sagt að ég finni mun á því að vinna með körlum eða konum í samstarfinu hjá VIRK. En á fyrri vinnustað mínum þurfti oft karl á móti karli til að breyta stöðunni. Vandamálin sem koma inn á borð hjá mér hér eru svipuð að mörgu leyti. Oft eru undirliggjandi erfið félagsleg staða og fjárhagserfiðleikar. En hópurinn sem er í samstarfi við VIRK er miklu fjölbreytilegri. Hér er fólk að koma inn af því það vill komast aftur inn á vinnumarkaðinn. Stundum er þó viljinn til þess tvíbentur. Það er þá okkar verk hér að reyna að móta þann vilja í átt að vinnumarkaðinum.“

Skiptir máli á hvaða aldri fólk er í því sambandi?

„Þetta er einstaklingsbundið. Margt af fólki sem er frá vinnu og komið er um sextugt vill endilega komast út á vinnumarkaðinn á ný. Það er vant að vera í vinnu og vill vera það áfram. Á hinn bóginn eru sumir einstaklingar á þeim aldri orðnir langþreyttir á veikindum. Og hafa kannski haft sig áfram á hörkunni þar til það er ekki hægt lengur. Við slíkar aðstæður er getan og viljinn farinn að brotna. Ungt fólk, sem hefur lítið verið á vinnumarkaði, sér stundum fyrir sér þann möguleika að vera þar ekki. Finnst það dálítið freistandi að vissu leyti. Hefur ekki þróað með sér þann kraft og seiglu sem þarf til að komast yfir erfiðleika og í vinnu.“

Það þarf þorp til að ala upp barn**Eiga ungir karlar erfiðara með að ná fótfestu í samfélaginu en áður var?**

„Það virðist vera einhver sjálfsmyndarkreppa hjá slatta af ungum körlum frekar en stúlkum. Kannski vantar þeim karlfyrirmynd. Þeir eiga bæði erfitt með að fóta sig og einnig að leita sér hjálpar. Það kann að hafa áhrif þarna að kynhlutverkin eru ekki eins skýr og þau voru. Svo virðist sem þeir hafi þá misst hlutverk en ekki fengið nægileg í staðinn. En þessir einstaklingar sem hér um ræðir eru þó bara brot af þjóðinni.“

Hvers vegna sækir í þetta farið að þínu mati?

„Hluti af skýringunni er eins og fyrr sagði að karlfyrirmynd skortir í uppeldinu. Þeim fjölga hratt þeim fjölskyldum þar sem einn aðili er í uppeldishlutverkinu, í flestum tilvikum einstæðar mæður. Ég er þar með ekki að segja að það sé betra þegar karl er í sömu aðstæðum. Þá vantar kvenímyndina. Einn góður rússneskur uppeldisfræðingur sagði að það þyrfti heilt þorp til að ala upp barn. Í samfélagi okkar er vinnan alltaf að fjarlægjast börnin. Fæst börn þekkja vel til starfa foreldranna utan heimilisins. Þau fá ekki þau tækifæri sem áður gáfust í bændasamfélaginu gamla til að starfa með hinum fullorðnu. Fengu að „flækjast í þorpinu og taka þátt“, fengu jafnvel borgað eitthvað fyrir. Slíku samfélagi ólst ég upp í. Nú er þetta líðin tíð að mestu. Ég tel að þetta eigi stóran þátt í sjálfsmyndarkreppu þess hóps sem verst fer í okkar samfélagi. Þetta fólk hefur ekki kynnst vinnu á jákvæðan hátt í nægilegum mæli. Ekki síst á þetta við um drengi. Stúlkur eru betur settar, þær fá gjarnan hlutverk í sambandi við börn og heimilisstörf.“

Koma erfiðleikar vegna uppeldismála inn á ykkar borð?

„Nei, ekki sem slík. Oft er þó um að ræða erfið samskipti innan fjölskyldna sem dýpka vandann sem skapast við að vera ekki á vinnumarkaði. Í slíkum tilvikum nýtist mér vel reynslan frá starfinu við félagsþjónustuna. Í því starfi komu upp svo margbreytileg mál sem sum sneru til dæmis að skilnuðum, forsjármálum og umgengnismálum. Slíkt ástand er hindrun

að því markmiði að koma jafnvægi á líf sitt. Eftir slíkar deilur er fólk oft þreytt og þarf sálfræðiaðstoð og sjálfsstyrkingarnámskeið til að komast á beinu brautina aftur. En ef um er að ræða harkalegar deilur, svo sem forræðismál, þá er spurning hvort ekki þurfi að leysa úr því áður en til endurhæfingar hjá VIRK kemur. Séu félagslegar aðstæður þannig að viðkomandi hafi ekki tíma og einbeitingu til að sinna endurhæfingu, þá ætti málið að stoppa áður en það kemur inn á borð til VIRK, að mínu mati. Sé um svona hluti að ræða hitta stundum félagsráðgjafar viðkomandi einstakling áður en tekin er ákvörðun um samstarfið við VIRK. Reynt er þá að beina málum í farveg svo endurhæfing geti hafist. Við reynum að skerpa heildarmyndina og skýra hana, fá viðkomandi til að vinna í sjálfum sér - og hefja svo atvinnuleit þegar hann er tilbúinn til þess.“

Hvað ertu búinn að vera með marga í samstarfi síðan þú hófst störf hjá VIRK?

„Líklega um sextíu manns. Á þessu tæpa ári er ég búinn að útskrifa nokkra. Fáeinir hafa hætt, ekki verið tilbúnir í starfið. Hafi fólk til dæmis ekki þokkalegt húsnæði, sæmilega stöðugt heimili og lágmarks stuðning, þá eru grunnþarfir ekki uppfylltar. Þetta hefur áhrif. Stundum er fjárhagur þeirra sem er á bótum svo bágur að viðkomandi getur ekki nýtt sér þau úrræði sem þörf er á. Veikindi setja strik í slæman fjárhag. Oft er þá of dýrt að sækja sér þjónustu til heilbrigðiskerfisins. Framfærslan á ekki að vera á borði VIRK en við reynum að skoða málin, þegar ástandið er svona. Og vísa því svo til viðkomandi sveitarfélags ef ástæða þykir til.“

Við förum einnig talsvert ofan í félagsnet þeirra sem við erum í samstarfi við. Þar er oft brotin staða, einkum ef fólk er að leyna erfiðu ástandi, skömmin yfir að vera ekki á vinnumarkaði einangrar það. Slíka hindrun þarf að yfirstíga. Við hvetjum skjólstaðinga til að hafa sem mest samband við ættingja, vini og gamla samstarfsfélaga. Þetta reynist mörgum erfitt en takist það er sigurinn stór. Það er gaman að útskrifa fólk, tilbúið til að taka þátt í störfum samfélagsins. Eitt er víst, maður staðnar ekki í þessu starfi.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Ég er minn eigin fjársjóður

”Ég var útbrunninn, það var aðdragandi þess að ég leitaði til VIRK,“ segir Guðni Örn Jónsson húsasmíðameistari og byggingartæknifræðingur. Ég hitti hann á heimili hans, þar sem hann hefur í krafti þekkingar sinnar og færni breytt óinnréttuðum kjallara í fallega og frumlega íbúð.



Efri hæðir hússins eru nú að fá nauðsynlega andlitslyftingu og viðgerðir. Segja má að þetta ferli hússins sé sambærilegt við það mikla starf sem Guðni Örn hefur unnið með erfiða reynslu sem hann hefur af hugrekki og þrautseigju tekist á við til að bæta líf sitt. Nú síðasta ár með ríkulegu samstarfi við VIRK.

„Ég byrjaði á grunninum og hef svo unnið mig hægt og rólega upp úr vanlíðan. Ég gekk á eigin fjármuni og fékk endurhæfingarlífeyri hjá Tækni-fræðingafélaginu og Lífeyrissjóði verkfræðinga til þess að geta af alhug beitt mér í því mikla ferli sem við tók þegar ég ákvað að hætta að byrgja sára reynslu inni. Ég var sem barn og unglingur misnotaður af eldri mönnum sem ég treysti vel. Þeir nýttu aðstæður og yfirburði til þess að gera mér þetta. Það kostaði mig mikið sálarstríð að fara út í að opna þetta mál. Ég leitaði til Stígamóta og Drekaslóðar og vann þar í hópastarfi og fékk einkasamtöl. Allt þetta var mikil hjálp,“ segir Guðni Örn Jónsson.

Hann sýnir mér stóra möppu þar sem hann hefur skráð ýmsar hugsanir sem farið hafa í gegnum huga hans í bataferlinu. Þar má sjá bæði bréf og frásagnir sem tengjast uppgjöri hans við liðinn tíma. Sem og sýnir hann mér dagbók þar sem hann færir inn líðan sína dag frá degi.

„Bataferlið tók langan tíma. Hófst í mínum huga fyrir alvöru árið 2011, en ég var farinn að reyna að losna miklu fyrr og með hléum allt fram á þennan dag. Heimilislæknirinn minn hefur verið stoð og stytta og árið 2006 fór ég í Hveragerði, það gerði mér gott,“ segir hann. Árið 2002 skildu Guðni og eiginkona hans til tuttugu ára og það gerðist ekki átakalaust sem eðlilegt má teljast.

Sjálfsmyndin raskaðist

„Við giftumst ung og vorum dugleg, komum okkur upp íbúð og eignuðumst þrjú börn, en smám saman var ekki lengur forsenda fyrir þessu hjónabandi. Um tíma komu upp verulegar deilur, en ég dró mig út úr þeim,“ segir Guðni. Þessir erfiðleikar voru aðeins forsmekkurinn að því sem

við tók er Guðni tók að gera upp við hina erfiðu reynslu úr fortíðinni. „Ég ólst upp hjá góðum foreldrum og systkinum en allt breyttist þegar misnotkunin hófst. Ég sagði engum frá því sem gerst hafði. Beindi reiði minni yfir í keppnisskap. Tók þátt í íþróttum og fékk þar mikla útrás. Ég varð ekki læs fyrr en ég var tólf ára gamall. En þá breyttist margt. Einkunnir mínar tóku beinlínis heljarstökk upp á við. Ég hafði náð tókum á lestrartækni, hafði gaman af að læra og nýtti mér það tækifæri vel. Ég varð húsasmíðameistari og síðar byggingartæknifræðingur og starfaði lengi hjá virtri verkfræðistofu. Þar hætti ég samkvæmt samkomulagi til að vinna í mínum málum. Annað var ekki hægt, mér leið orðið svo illa. Sjálfsmynd mín hafði raskast verulega við misnotkunina og það var afskaplega erfitt þegar mér varð ljóst að ég gat ekki treyst fólki á eðlilegan hátt. Ég hafði vegna reynslu minnar ranga mynd af trausti. Það var verulega sárt að uppgötva þetta, það er ekki langt síðan ég gerði það. En þessi uppgötvun hefur samt hjálpað mér, ég er að vinna í því að leiðrétta þessa skekkju. Ég hef stundum ekki einu sinni getað treyst sjálfum mér, – en þetta er allt að koma.

Reiðin varð keppnissskap

Mér hefur einnig verið það sár vissa að keppnissskapið mitt kom til af innibýrgðri reiði. En á hinn bóginn hefði þetta getað farið ver, svo sannarlega. Ég tók í sjálfu sér góða ákvörðun þar sem strákur. Ég fór ekki í óreglu sem unglingur. Það gerðist síðar en á því hef ég líka tekið. Ég sagði við föður minn fyrir nokkrum árum: „Ég er hættur að drekka.“ Og hef staðið við það. Ég drakk til að deyfa sársauka en ég ákvað að hætta því og vinna á sársaukanum á annan og uppbyggilegri hátt. Og mér tókst það.

Svo fjölmargt hefur breyst við alla þá sjálfsvinnu sem ég hef innt af hendi og vegna þeirrar aðstoðar sem ég hef fengið, meðal annars fyrir tilstilli VIRK.

Segja má að ég hafi löngum verið sjálfum mér harður húsbóndi. Ég gerði meiri kröfur á mig heldur en umhverfi mitt og loks gat ég ekki staðið undir þeim. Ég tók að mér fleiri verkefni en möguleiki var á að sinna og átti til að vaka sólarhringum saman til að ljúka þeim. Þetta hafði ekki góð áhrif á andlega heilsu mína. Ég kunni ekki að setja sjálfum mér eða öðrum mörk. Aldurinn færðist yfir mig og loks gat ég ekki meira, þá var það sem ég „brann út“ um tíma.

Svona gekk þetta, dálítið upp og niður þar til árið 2011 að ég gat alls ekki meira. Þegar ég var orðinn mjög þreyttur helltist yfir þunglyndi sem án efa á rætur í misnotkun þeirri sem ég varð fyrir sem barn og unglingur. Lengi vel afneitaði ég þessari reynslu. Og sennilega hefur það verið bjargráð hugans á þeim tíma. En árið 2011 kom að því að ég tók ákvörðun um að gera eitthvað verulegt í þessum málum.

Fékk erfið þunglyndisköst

Lengi vel fékk ég erfið þunglyndisköst en eftir að ég hóf að vinna úr reynslu minni hefur þunglyndið verið auðveldara viðfangs, ég kann núna að vinna úr því og er fljótur að finna einkennin og bregðast við. Ég segi stundum: Fortíðin var þunglyndið, framtíðin er kvíðinn. Þá er lítið pláss fyrir líðandi stund. Nú hefur orðið breyting á. Vil gera hlutina mjög vel, hef ljósmyndaminni og stundum hefur verið sagt við mig að ég hafi einhverfueinkenni.

„Ég hef fengið góð ráð sem ég gríp til þegar ég þarf. Ramminn er svo afskaplega mikilvægur.“

Í framhaldi af slíkum athugasemdum ákvað ég að leita eftir greiningu hjá lækni. Í ljós kom að ég er haldinn ofvirkni og athyglisbrest. Þetta kann að hljóma sem ókostir en þessu má líka snúa upp í kosti. Ég hef komið miklu í verk. En ég hef með aðstoð, meðal annars frá ráðgjöfum frá VIRK, sálfræðingi og geðlækni sem ég komst í samband við, komist að raun um að ég þarf að setja sjálfum mér ramma og halda mig innan hans. Vandræði mín hafa oft verið þau að ég tek allt of mikið að mér og fæ svo verkkvíða og í framhaldi af því frestunaráratu. Síðan komu alltof miklar vinnutarnir. Þetta leiðir eðlilega til þess að fólk brennur út. Ég vil ekki vera svona, ég vil vera „venjulegur“ og hef þess vegna sett mér rammann.

Hef alltaf risið upp aftur

Misnotkunin hefur verið mér sár en ég veit ekki hvernig líf mitt hefði orðið hefði ég ekki orðið fyrir henni. Það er erfitt að tala í viðtengingarhætti. Ég hef oft gefist upp um tíma en alltaf risið upp aftur. Það eru góðu fréttirnar. Ég hef marga góða eiginleika sem ég met æ meira. Ég veit líka núna að ég er ekki sá eini í heiminum sem hefur liðið illa vegna reynslu minnar.

Ég sagði foreldrum mínum árið 2000 fyrst frá misnotkuninni sem ég varð fyrir á vettvangi trúfélags sem barn og frá misnotkun sem ég nokkru síðar varð fyrir af hendi golfkennara. Stundum hef ég verið reiður við þau fyrir að passa mig ekki betur. En jafnframt veit ég að þau gátu það ekki. Þau eru bestu foreldrar sem hægt er að hugsa sér. Þöggunin var líka mikil á þessum tíma. Ég er fæddur 1958 og þegar ég var að alast upp var svona hlutum tekið með mikilli tortryggni, jafnvel þótt maður reyndi að segja frá. Ég átti líka í höggi við menn sem voru í yfirburðastöðu gagnvart mér.

Hjá VIRK komst ég strax í samband við mjög góðan ráðgjafa og í framhaldi af því

var mér vísað á námskeið og einnig hafði ég frumkvæði sjálfur í þeim efnum. Ég fór á batanámskeið hjá Guðfinnu Eydal sem gerði mér gott. Einnig fór ég í líkamsrækt hjá Heilsuborg í fyrravetur. Í janúar í fyrra varð svo vendipunktur í mínum málum. Þá var mér beint af VIRK á námskeið til Profectus. Þar hitti ég ráðgjafa sem las mig gjörsamlega og hjálpaði mér gríðarlega mikið. Ég hafði haft litla trú á sjálfum mér en þarna hitti ég mann sem sagði fallega hluti við mig og stoppaði mig af, sagði mér að loka, hætta að vinna í misnotkunarmálunum. Ég hafði skrifað greinar og ýmislegt annað gerði ég. En þetta var í raun búið að skila mér því sem mögulegt var. Þetta sá ráðgjafinn hjá Profectus. Ég fór að sinna sjálfum mér meira og það leiddi til góðs. Allt breyttist til hins betra.

Er nú eigin húsbóndi

Mér var líka kennt að taka mér öðru hvoru frí frá erfiðum uppgjörmálum. Einu sinni var sagt við mig hjá Stígamótum: „Nú ferð þú í jólafrí Guðni.“ Það er ótrúlega gott að hvíla sig á stöðugum hugsunum um erfið úrlausnarefni. Þetta er gott ráð.

Núna líður mér vel innra með mér. Ég ætlaði að taka fjögur ár, heilt kjörtímabil, til að vinna í mínum málum. En það tók skemmri tíma að ná árangri en ég bjóst við. Sálfræðitímarnir á vegum VIRK og tímarnir hjá geðlækninum vegna ofvirkinnar og athyglisbrestsins hafa skilað mér miklu. Ég hef fengið góð ráð sem ég gríp til þegar ég þarf. Ramminn er svo afskaplega mikilvægur. Ég hef gert mér ljóst að ég á aðeins eitt líf, ég er minn eigin fjársjóður og þarf að halda vel utan um hann.

Nú er ég eigin húsbóndi á vinnumarkaðinum, vinn við ráðgjafastörf í sambandi við endurbætur á byggingum og sem dómskvaddur matsmaður. Ég er með starfsmann í hlutastarfi og þetta gengur vel.

Ég er lánsamur maður og er hægt og rólega að nálgast drauma drauma minna. Ég er sáttur við stöðu mína eins og hún er og mér hefur tekist að skapa mér gott líf, þar hefur margt komið til, meðal annars gott samstarf við VIRK.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Hún var dýrmæt sú stund

Það er ekki á Margréti Alice Birgisdóttur að sjá að hún hafi nokkurn tíma á ævinni verið veik. Hún býður blaðamanni brosandí bæninn. „VIRK gerði það best fyrir mig að leyfa mér að „sitja í farþegasætinu“ um tíma,“ segir hún.

„Ég vissi ekki einu sinni að VIRK væri til. Það var ekki í mínum orðabókum að þurfa að leita sér hjálpar einhvers staðar,“ segir Margrét Alice Birgisdóttir.

„Fyrir tólf árum greindist ég með sáristilbólgu (Colitis ulcerosa). Á sama tíma og ég var með slæmar, blæðandi ristilbólgur var ég að fá blóðtappa í lungun. Vegna þess hve erfiðlega gekk að blóðþynna mig, af því að ég var með þennan blæðandi ristilsjúkdóm, var sett upp hjá mér titaniumgildra í stóra bláæð í kviðarholi, sem fyrirbyggja átti að fleiri blóðtappar færu í lungun. Það var svo fyrir þremur árum síðan að þessi gildra stíflast og þegar það uppgötvast þá er í henni tólf til fimmtán sentímetra blóðtappi sem veldur svo miklum þrýstingi í æðakerfinu að stórar bláæðar frá fótum leggjast saman. Ég vaknaði einn góðan veðurdag og var á leið í vinnu þegar ég fékk nístandi verk í spjaldhrygginn og hélt að ég væri komin með brjós-klos. Ég reyndi nokkrum sinnum að komast á fætur en sársaukinn kom alltaf jafnslæmur og leiddi niður í báða fætur. Ég fór úr sokkunum sem ég var farin að nota vegna fót kulda og sá að fætur mínir voru svarbláir og í framhaldinu fór ég upp á bráðadeild og þar var greind þessi stífla í blóðtappagildrunni.

Þetta var alvörumál því blóðtappinn hafði vaxið í gegnum síuna og var farinn að skjóta litlum töppum í lungun. Blóðþynning var hafin samhliða því að velta fyrir sér öðrum möguleikum í stöðunni því þó ristilbólgunar væru búnar að vera til friðs í langan tíma þá var ákveðin blæðingarhætta

við það að hefja þynningu. Horfurnar voru ekki taldar neitt sérstaklega spennandi og úrræðin fá. Þeir svartsýnustu töldu jafnvel að innan fimm ára yrðu fæturnir á mér orðnir bólgnir og allir í sárum og innan tíu ára gæti þurft að taka þá.“

Í öndunarvél

Hvað var tekið til bragðs?

„Ég er keppnismanneskja að eðlisfari og heilsumarkþjálfari að mennt. Ég trúði því að einhvers staðar væru til úrræði og í samvinnu við lækni fór ég að leita leiða annars staðar frá. Ekki var talið að hægt yrði að þynna niður þennan stóra blóðtappa af því hann var orðinn svo gamall, nánast orðinn að örvef. Þessir atburðir urðu upp úr áramótum og í maí 2012 var ég aðeins farin að skrönglast um. Á þessum tíma var ég sjálf búin að vinna með fæðið, borðaði ekkert sem talið var að gæti valdið bólgu, þar nýttist mér óskaplega vel reynsla mín og menntun.

Í byrjun júní gerðist það að botnlanginn í mér springur og enn stóð á tæpu. Á fullri blóðþynningu og enn með þennan blóðtappa var framkvæmd kviðarholsaðgerð á elleftu stundu. Næstu daga var barist við mikla sýkingu og lífhimnubólgu í öndunarvél á giörgæsludeild og ég var vægast sagt mikið veik. Eftir aðgerð lá ég mikið, því enn átti ég erfitt með gang. Ég glímdi við samgröninga í kviðarholi, með þeim verkjum sem þeim fylgja og því til viðbótar fékk ég slæmt liðskrið, sennilega af allri legunni.



Áður en botnlanginn í mér sprakk var búið að finna lækni starfandi á Mayo Clinic í Bandaríkjunum, sem hafði þekkingu til að aftengja blóðtappagildruna ásamt því að fódra æðarnar sem höfðu skemmst vegna blóðtappans. Læknirinn kom til landsins og framkvæmdi þessa aðgerð í september, sem tókst snílldarlega vel. Ég fékk „klapp á bakið“ fyrir hve gott tók við þar sem skemmdinni sleppti, sem myndi hjálpa til í eftirleiknum. Þess má geta að afar fáar svona aðgerðir hafa verið gerðar í heiminum og þessi lækni hefur framkvæmt þær flestar.

Ég varð fyrir ítrekuðum áföllum eftir aðgerðina. Blóðþynningin, sem var mér nauðsyn, tók að valda blæðingum í meltingarvegi. Alltaf þegar ég hélt að ég væri að komast af stað, var ég slegin niður aftur. Það var ekki gott. Það var ekki fyrr en í byrjun apríl 2013 sem mér var treyst til að fara í eiginlega endurhæfingu sem hófst í Hveragerði.“

Hafði ekki gert mér grein fyrir hve veik ég var

Hvernig gekk endurhæfingin?

„Ég hafði í raun ekki gert mér grein fyrir því hve illa haldin ég var. Ég var alltaf að leita leiða og skrifa niður það sem ég hélt að kæmi að gagni. Hvern einasta dag í veikindunum fór ég hluta úr degi eftir getu í tölvuna og las og skrifaði, þó ég kæmist varla

hjálparlaust um húsið. Þetta var vinnan mín þá og ég bað vini og vandamenn að hafa ekki samband við mig fyrr en í fyrsta lagi í hádeginu. Það gat tekið mig allt að einum og hálfum tíma, bara að fara framúr, í sturtu og klæða mig. Og oft var þetta óskaplega erfitt og niðurdrepandi.

Þegar ég kom á Reykjalund, um það bil þremur mánuðum eftir endurhæfingu í Hveragerði áttaði ég mig á í hve slæmu ástandi heilsa mín var. Ég hafði alltaf verið að berjast og oft var ég skelfingu lostin. Það komu dagar þar sem ég hugsaði: „Ég get þetta ekki. Þetta er of mikið umfang til þess að ég ráði við það.“ En alltaf var nóg sem fékk mig til að halda áfram. Ég á gott net í manni mínum, þremur dætrum, tengdasonum og barnabörnum. Slíkt er ómetanlegt.“

Hvað gerði VIRK fyrir þig?

„Það var mikið. Ráðgjafinn þar fékk mig til að horfast í augu við staðreyndir og leyfa sjálfri mér að gefa eftir og skilja að ég þurfti að slaka á. Ég er búin að þurfa að mæta hroka mínum mörgum sinnum á þessu veikindatímabili. Áður en ég veiktist var ég í fjallaprógrammi og gekk á fjöll í frístundum mínum. Hafði til dæmis nýlega gengið á Hvannadalshnjúk þegar ég veiktist vegna stóra blóðtappans. Það var því ekki inni í sjálfsmýnd minni að veikjast. Heilsuljón eins og ég að veikjast? Nei. Ég gat ekki viðurkennt þetta fyrir sjálfri mér á hverju sem gekk.“

Ég hafði starfað innan heilbrigðisgeirans lengi, útskrifaðist sem sjúkraliði 1981 og hafði unnið bæði á gjörgæsludeild og bráðamóttöku, reynsla sem hjálpaði mér heilmikið. Hún veitti mér innsýn inn í heilbrigðisheiminn, olli því að ég lít ekki á lækna sem almáttuga. Þeir eru mannlegir eins og aðrir og álit eins ekki endilega neinn lokadómur.“

Vildi eiga venjulegt líf

Hvernig var andleg heilsa þín í þessu öllu saman?

„Í Hveragerði hrundi ég saman þegar líða fór að heimferð. Ég fór að hugsa: „Hvað á ég að gera þegar ég kem héðan út?“ Þar hafði verið haldið utan um mig eins og unga í hreiðri. Þá var það sem sjúkráþjálfarinn

minn stakk upp á að ég hefði samband við VIRK, því ég væri svo langt frá því að vera endurhæfð. Ég væri bara að leggja af stað í miklu lengra ferli.“

Fljótlega þegar ég kom í samstarfið við VIRK var ég talin heppilegur kandídat fyrir Reykjalund. Það var virkilega erfitt að þurfa að kyngja því. Ég byrjaði á að gera stutta könnun á hve lengi fólk væri þar yfirleitt í meðferð. Svona fjórar vikur, - ég hugsaði: „Allt í lagi, ég lifi það af.“ Ég var ekki innlígjandi heldur kom snemma á morgnana og fór heim um hádegi. Í meira en eitt og hálf ár hafði ég meira og minna þurft að reiða mig á aðstoð annarra. Mig langaði til að geta verið með fjölskyldu minni í því sem hún var að gera, eiga „venjulegt“ líf.

Ég var sjö mánuði í meðferð á Reykjalundi. Allan þann tíma var ég í stöðugu sambandi við ráðgjafann hjá VIRK. Hann tók „töffarann“ úr höndunum á mér. Sagði við mig þegar ég mætti á fundi: „Hættu þessu og slakaðu á.“ Þetta þekkti ég ekki. Á Reykjalundi sögðu lækarnir við mig: „Yfirleitt erum við að yta fólki út strax og það er fært til þess, það eru ekki mörg tilvik þar sem við reynum að halda fólki á staðnum.“ Í fyrstu vildi ég komast úr meðferðinni sem þó var óskaplega góð. Ég var í þrekæfingum, sundleikfimi, göngum og hjá sjúkráþjálfara, svo eitthvað sé nefnt. Ég fékk mikið aðhald á Reykjalundi. Eða, eins og maðurinn minn sagði: „Þú ert farin að æfa þig eins og afreksíþróttamaður.“

Samstarfið við VIRK var gott

Fékkst þú sálfræðiaðstoð?

„Ég taldi sjálf að ég hlyti að þurfa þess og ráðgjafinn varð við beiðni minni um sálfræðitíma fyrir mig. En ferlið var eðlilegt miðað við allt sem á undan var gengið. Ég vissi það, en var þó hrædd um að veikjast aftur og hvað yrði um mig í framtíðinni. En ég trúði að ég yrði aftur hraust. Þannig var mín sjálfsmýnd oftast. Hún var dýrmæt sú stund þegar ég fyrst var án verkja.“

Í dag er ég hætt hjá VIRK fyrir nokkru síðan. Ég er eðlilega enn að vinna með aukaverkanir af öllu sem á undan er gengið og fyrir löngu orðin meðvituð um að þetta er langhlaup. Ég vinn hluta úr degi sem

„Þetta var ómetanlegt tímabil í uppbyggingu eftir ítrekuð áföll og allt sem þeim fylgir og fyrir það er ég og verð óendanlega þakklát.“

sjálfstætt starfandi heilsumarkþjálfari í nafni: Fyrir fólk, ásamt því að vera þriðjungur fyrirtækisins: Á heildina litið, sem vinnur á fjölbreyttan hátt að heilsuefingu í sinni víðustu mynd. Þarna get ég nýtt saman nám og persónulega reynslu ásamt því að það er orðið að ástríðu að hvetja til þess að fólk axli í ríkari mæli ábyrgð á eigin heilsu í samvinnu við þá sem vinna innan heilbrigðisþjónustunnar.

Síðasta vor var ég með erindi: Mín leið, á meltingarráðstefnu í Salnum í Kópavogi. Það sem kom mér skemmtilega á óvart var að jákvæðustu viðbrögðin í salnum komu frá læknum. Mér þótti afar vænt um það því ég er sannfærð um að því meiri sem samvinnan er á milli ólíkra fagaðila, því betri árangur fyrir einstaklinginn sem leitar heilsu sinnar. Þetta kom afar vel í ljós í samstarfinu við VIRK, sem mér finnst flott „concept“. Mér leið alltaf eins og ég væri á hlutlausu og þægilegu svæði þegar ég var hjá ráðgjafanum sem við þær aðstæður vann trúnað minn og traust. Hjá honum gat ég tjáð mig hindrunarlaust, þurfti ekki að vera annað en ég var hverju sinni.

Það sem VIRK gerði best fyrir mig var að varpa ljósi á þær staðreyndir hve veik ég í raun var og ég vildi ekki, þrátt fyrir allt, horfast í augu við, þegar ég hóf samstarfið. Aðstoðin fólst í að taka mig örþreytta úr ökumannssætinu, sem ég svo sannarlega þurfti mest af öllu á að halda. Þaðan fór ég í farþegasætið um stund, það er; þurfti ekki að hugsa fyrir öllum sköpuðum hlutum. Fékk styrk, stuðning og áhuga fyrir því sem ég var að gera til að endurheimta sem mest af minni góðu heilsu. Þetta var ómetanlegt tímabil í uppbyggingu eftir ítrekuð áföll og allt sem þeim fylgir og fyrir það er ég og verð óendanlega þakklát.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

F

riðrik Ottó Ragnarsson



Áður járnsmiður. Vinnur nú í
íbúðakjarna fyrir geðfatlaða.



MED TROMP Á
HENDI FRÁ VIRK



Pegar einstaklingur missir starfsgetu vegna slyss eða veikinda snýr VIRK spilinu við með markvissri uppbyggingu og sérfræðistuðningi. Fjölbreyttur hópur fagaðila um allt land vinnur að árangursríkri starfsendurhæfingu sem skilar sterkum einstaklingum aftur út á vinnumarkaðinn.



Starfsendurhæfingsjóður
Guðrunartún 1, 105 Reykjavík, sími 535 5700
www.virk.is

VIRK með göðum árangri.
bilsýsl. Hann nauð stuðnings
og slasaðist ári síðar tila
eiginkonu með stuttu millibili
Fríðrik Ottó missi föður og

Fríðrik Ottó Ragnarsson



F

Aukið samstarf innan velferðarkerfisins

VIRK hefur lagt mikla áherslu á gott samstarf við alla aðila innan velferðarkerfisins með það að markmiði að tryggja góðan og samfelldan þjónustuferil fyrir einstaklinga.

Á undanfönum tveimur árum hefur sérstök áhersla verið lögð á að auka samskipti og samstarf við aðrar stofnanir velferðarkerfisins með það að markmiði að auka og bæta þjónustu við einstaklinga á öllum sviðum. VIRK leggur einnig mikla áherslu á að leiðbeina einstaklingum um mögulegar þjónustuleiðir innan velferðarkerfisins hvort sem einstaklingurinn getur nýtt sér þjónustu VIRK eða ekki. Hér að neðan má sjá nokkur dæmi um þetta samstarf.

Ráðgjafar VIRK halda utan um endurhæfingaráætlanir sem eru forsenda þess að einstaklingar geti fengið endurhæfingarlífeyri frá Tryggingastofnun. Læknar sem starfa á vegum TR eru einnig í auknum mæli farnir að kalla eftir niðurstöðum starfsgetumats hjá VIRK áður en ákvörðun er tekin um lífeyrisgreiðslur hjá Tryggingastofnun.

Sérfræðingar VIRK bjóða upp á fundi á heilsugæslustöðvum um allt land. Þar gefst heimilislæknum tækifæri til að fara yfir mál sinna einstaklinga og gott upplýsingaflæði er tryggt.

Ráðgjafar VIRK eru með aðsetur á Hvítábandinu og á Kleppi einu sinni í viku. Þessi viðvera hefur skipt miklu máli fyrir einstaklinga sem glíma við langvinna og alvarlega geðsjúkdóma og hefur orðið til þess að tengja betur saman þjónustu heilbrigðiskerfis og atvinnutengdrar starfsendurhæfingar.

Reglubundnir fundir eru milli sérfræðinga VIRK og sérfræðinga á geðdeildum LSH – bæði á geðdeild LSH við Hringbraut og á Kleppi.



VIRK hefur útvegað geðdeild LSH á Laugarásvegi sérstakan atvinnuráðgjafa, Hlyn Jónasson, sem hefur aðstoðað unga einstaklinga með alvarlegar geðgreiningar við að finna starf við hæfi. Samstarfið hefur verið mjög gott og verkefnið skilað miklum ávinningi en nánar er fjallað um verkefnið hér fyrir aftan í ársritinu.

Reglulegir fundir eru milli sérfræðinga VIRK og Reykjalundar og milli VIRK og Grensáss þar sem markmiðið er að tryggja samfelldan þjónustuferil fyrir einstaklinga.

VIRK vinnur markvisst með félagsþjónustu Reykjavíkurborgar, Hafnarfjarðar og Reykjanesbæjar þar sem fagaðilar frá VIRK og félagsþjónustunni fara sameiginlega yfir mál einstaklinga sem eru á „gráu svæði“ með það í huga að finna árangursríkar leiðir að vinnumarkaði. Hér leggur VIRK t.d. til aðgengi að fagaðilum sem geta boðið einstaklingum upp á nánari skoðun með það í huga að finna

færar leiðir hvort heldur sem er innan VIRK eða á vegum félagsþjónustunnar. Í undirbúningi er samstarf af þessum toga við fleiri sveitarfélög.

Reglulegir fundir eru með Vinnumálastofnun þar sem þverfagleg teymi fara yfir mál einstaklinga og koma þeim í réttan farveg.

Af ofangreindri upptalningu, sem er þó ekki tæmandi, er ljóst að VIRK gegnir í dag mikilvægu hlutverki innan velferðarkerfisins og hefur lagt mikið afl í að samþætta þjónustu atvinnutengdrar starfsendurhæfingar við þjónustu annarra stofnana. Áhersla er alltaf lögð á það að finna einstaklingum réttan farveg í góðu samstarfi við aðra fagaðila innan kerfisins og þar með auka líkurnar á því að starfsendurhæfing einstaklingsins verði árangursrík.

Mikilvægt að styttu boðleiðir



*VIRK hefur um skeið átt samstarf við Vinnu-
málastofnun. Það hefur að sögn Ingibjargar
Kristinsdóttur náms- og starfsráðgjafa hjá
Vinnu-
málastofnun gefið mjög góða raun.
Hún segir ánægju ríkja með samstarfið.*

„Fyrir um ári var ákveðið að koma á teymisfundum milli Vinnu-
málastofnunar og VIRK. Þessir samráðsfundir hófust í
kjölfar góðs samstarfs og var markmiðið að
styrkja og formgera sambandið milli VIRK
og Vinnu-
málastofnunar,“ segir Ingibjörg
Kristinsdóttir náms- og starfsráðgjafi hjá
Vinnu-
málastofnun.

„Lengi hefur verið samstarf milli þessara
aðila. En þessum teymisfundum er
ætlað að styttu boðleiðir og sjá til þess að
atvinnuleitendur sem eru á skrá hjá okkur
komist fyrr í ferli hjá VIRK. Flestir þessara
einstaklinga greiða í sitt stéttarfélag. En þó
eru nokkrir utan stéttarféлага, sem hingað
til hafa haft möguleika á að komast í ferli
hjá VIRK.“

Tvö matstæki notuð

**Hvaða ástæða er helst fyrir því að fólki á
skrá hjá ykkur er beint til VIRK?**

„Einhvers konar heilsubrestur þarf að vera
fyrir hendi. Daglega kemur fólk í viðtöl til
ráðgjafa hjá Vinnu-
málastofnun. Ástand
einstaklinga getur að sjálfsögðu verið mjög
mismunandi og getur bæði verið ástæða
atvinnuleysis og afleiðing þess. Þegar

vafi leikur á vinnufærni einstaklings og
ráðgjafi metur líðan hans þannig að þörf
geti verið á sértækari úrræðum, eru notuð
matstæki til að meta stöðuna, til viðbótar
við ráðgjafarviðtalið. Við notum aðallega
tvö matstæki. Annars vegar Heilsutengd
lífsgæði, en það skimar fyrir heilsufars-
og félagslegum þáttum og hins vegar
DASS, sem mælir þunglyndi, kvíða og
streitu. Þegar einstaklingur kemur ekki
vel út úr svona mati, hefur sögu sem
styður niðurstöður matsins og það er
mat einstaklings og ráðgjafa að þörf geti
verið fyrir sértækari endurhæfingarúrræði,
leggjum við mál hans fyrir á teymisfundum
með VIRK.“

Beint samband í teymisvinnu

**Eru margir sem þurfa á svona aðstoð að
halda hjá ykkur?**

„Hingað til hafa málefni um þrjátíu
einstaklinga farið í gegnum umfjöllun
teymisfunda VIRK og Vinnu-
málastofnunar. Margir þeirra hafa farið á fund
sálfræðings á vegum VIRK. Hann metur í
samráði við VIRK hvort þeir fari í endur-
hæfingu hjá VIRK eða hvort önnur úrræði
séu heppilegri.“

**Hafa þeir einstaklingar sem hér um
ræðir fengið vinnu í framhaldi af
teymisfundunum?**

„Já, einhverjir hafa fengið vinnu í fram-
haldinu og eru því afskráðir frá Vinnu-
málastofnun.“

**Hvernig finnst þér að þetta samstarf
milli VIRK og Vinnu-
málastofnunar hafi
gengið?**

„Ráðgjöfum hér hjá Vinnu-
málastofnun finnst mjög gott að vera í þessu samstarfi.
Það hefur gefið afar góða raun. Mjög
gott er að geta sagt við atvinnuleitendur,
sem koma í viðtal og þurfa á sértækari
úrræðum að halda, að mál þeirra verði
tekið fyrir á teymisfundi með VIRK. Að
því loknu liggja einhver niðurstaða fyrir.
Mikilvægt er að boðleiðirnar séu styttri og
gripið sé inn í óvinnufærni sem fyrst. Þessi
teymisvinna ráðgjafa Vinnu-
málastofnunar og sérfræðinga VIRK hefur skilað því. Gott
er að vera í beinu sambandi við VIRK í
þessari teymisvinnu.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Unnur B. Árnadóttir félags- og virkniráðgjafi

VelVIRK er mikilvægt úrræði

VIRK á nú um stundir öflugt samstarf við Velferðarsvið Reykjavíkurborgar. Unnur B. Árnadóttir er félags- og virkniráðgjafi hjá Þjónustumiðstöð Miðborgar og Hlíða.

„Við hittumst fyrst í apríl 2014, teymi frá velferðarsviði hér í Þjónustumiðstöð Miðborgar og Hlíða og svo starfsfólk frá VIRK. Í teyminu eru frá okkur tveir félagsráðgjafar og frá VIRK koma lækknir, sálfræðingur og ráðgjafar.“

Hvað rædduð þið í fyrstu?

„Við lögðum upp með að þetta væri fyrir þá einstaklinga sem væru án bótaréttar en í atvinnuleit og væru að þiggja fjárhagsaðstoð frá Reykjavíkurborg. Þetta er í flestum tilvikum fólk sem hefur verið lengi utan vinnumarkaðar. Og eitthvað, sem erfitt er að skilgreina, kemur í veg fyrir að það komist í vinnu. Við hér á þjónustumiðstöðvunum tökum fyrst viðtal sem við köllum eigið mat á starfsgetu. Þar metur einstaklingurinn sjálfur eigin starfshæfni. Á grundvelli þessa eigin mats vísa virkniráðgjafar hér, sem um málin fjalla, þeim svo til teymisins, sem við köllum VelVIRK, þ.e. samstarf velferðarsviðs og VIRK.“

Hvaða skilyrði þarf fólk að uppfylla til að komast frá ykkur í samstarf við VIRK?

„Ef niðurstaðan úr mati virkniráðgjafa er óskilgreindur vandi, er sem fyrr getur, hægt að vísa einstaklingnum áfram til umrædds teymis VelVIRK. Ef málið er tekið fyrir þar fer það í frumgreiningu hjá teyminu. Að því loknu er metið hvort viðkomandi fer áfram

í samstarf við VIRK eða honum er vísað á atvinnuúrræði eða önnur viðeigandi úrræði.“

Hvað hafa margir farið frá ykkur til VIRK?

„Tuttugu og einn einstaklingur hefur komið í frumgreiningu inni hjá teyminu. Þessi frumgreining getur innihaldið nokkur viðtöl, allt upp í fimm skipti. Níu einstaklingar hafa svo farið alla leið inn í samstarf við VIRK.“

Góð þjónusta hjá VIRK

Hvernig hefur það gengið?

„Mjög vel. Einstaklingarnir hafa fengið afskaplega góða þjónustu hjá VIRK og þar með talið aðgengi að úrræðum sem VIRK hefur upp á að bjóða en almennt býðst ekki þeim sem eru eingöngu hjá Velferðarsviði Reykjavíkur.“

Er einhver þessara einstaklinga kominn á vinnumarkað?

„Enginn þeirra hefur útskrifast ennþá af því að þetta er svo nýtt samstarf. En sumir þeir einstaklingar sem fóru í frumgreiningu hafa í framhaldi af því farið út á vinnumarkaðinn með stuðningi Velferðarsviðs og einnig nokkrir út á hinn almenna vinnumarkað. Viðtölin hafa haft þau áhrif að fólk fær meira sjálfstraust og sér raunhæfari möguleika á starfi og lætur slag standa.“



Hvernig hefur því fólk farnast sem hefur fengið vinnu?

„Vel, en auðvitað er þetta langur gangur. Viðkomandi einstaklingur er kannski búinn að vera árum saman utan vinnu eða annarrar virkni í samfélaginu. Það gefur auga leið að hann þarf að aðlaga sig verulega. Hann þarf að takast á við ýmsar áskoranir. Þess vegna er þetta samstarf svo mikilvægt. Sannarlega hefur samstarfið við VIRK í umræddri frumgreiningu skilað miklum árangri.“

Er þetta úrræði sem þið munuð beita í auknum mæli?

„Já, við vonumst til að samstarfið við VIRK haldi áfram. Það er að gefa mjög góða raun og reynsla er að komast á það. Þess má geta að allar þjónustumiðstöðvar í Reykjavík, sem eru sex talsins, taka þátt í þessu samstarfi við VIRK og bjóða einstaklingum með óskilgreindan heilsubrest, en eru í atvinnuleit, að taka þátt. Þess má geta að fyrir utan þetta umrædda VelVIRK-verkefni hafa þjónustumiðstöðvar Reykjavíkur vísað einstaklingum með læknisvottorð til VIRK, en það er önnur saga.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Virkur vinnustaður

Þróunarverkefni VIRK



VIRK Starfsendurhæfingarsjóður fór af stað með þróunarverkefnið Virkur vinnustaður í samvinnu við atvinnurekendur árið 2011 en verkefnið snérist um forvarnir á vinnustað og endurkomu starfsfólks til vinnu eftir veikindi eða slys. Markmið verkefnisins, sem stóð yfir frá hausti 2011-2014, var að veita stjórnendum og starfsmönnum fræðslu og aðstoð við að móta og innleiða stefnu um velferð og eftirlit með fjarveru. Vinnustaðir, bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði, tóku þátt í verkefninu og var heildarfjöldi starfsmanna á þátttökuvinnustöðum um 1400. Í eftirfarandi grein verður fjallað um helstu niðurstöður þessa verkefnis. Mikilvægt er að hafa í huga að fjöldi og gerð fyrirtækja og stofnanna sem tók þátt í verkefninu var takmarkaður og því er ekki hægt að yfirfæra niðurstöður almennt yfir á opinberan og almennan vinnumarkað. Frekari kynning á niðurstöðum verður síðan á sérstöku málþingi um velferð, fjarvistir og endurkomu til vinnu sem haldið verður 5. maí á Grand Hótel.

Áhrifarík fjarverustjórnun er eitt af þeim tækjum sem hægt er að nýta til að hafa áhrif á hvernig tekið er á skammtíma- og langtíma veikindum á vinnustaðnum. Finna þarf jafnvægi milli þess að veita starfsmönnum sem glíma við heilsuþrest stuðning til að auðvelda þeim veruna í vinnunni, styðja við endurkomu til vinnu og leysa þann vanda sem skapast getur á vinnustaðnum vegna fjarveru þeirra (s.s. varðandi breytingar á verkefnum, álag á annað starfsfólk, afleysingar o.s.frv.). Ýmsir þættir geta haft afgerandi áhrif á það hvort einstaklingar snúa aftur til vinnu eftir veikindi eða slys. Þessir þættir eru til dæmis persónueinkenni starfsmannsins (þ.e. lýðfræðileg og sálfélagsleg einkenni), hvernig læknisfræðilegri meðferð er háttað sem og þeirri starfsendurhæfingu sem einstaklingurinn tekur þátt í. Einnig hafa andlegar og líkamlegar kröfur starfsins áhrif, aðstæður á vinnustaðnum, launagreiðslur og bótaréttur og síðan aðrir viðtækari þættir eins og aðstæður á vinnumarkaði og þau lög og reglur sem þar ríkja (Foreman, P., Murphy, G. & Swerissen, H. 2006, Ingibjörg Þórhallsdóttir 2012).

Haustið 2011 fór VIRK Starfsendurhæfingarsjóður af stað með mjög metnaðarfullt þriggja ára þróunarverkefni um forvarnir á vinnustað og endurkomu einstaklinga til vinnu eftir veikindi eða slys (Svava Jónsdóttir 2012). VIRK var umsjónar- og ábyrgðaraðili verkefnisins en fulltrúar aðila vinnumarkaðarins sátu í stýrihóp þess. Kannaðar voru og prófaðar leiðir sem aukið gætu vellíðan starfsmanna á vinnustaðnum, minnkað fjarveru og samhliða því stuðningur og sveigjanleiki gagnvart einstaklingum við endurkomu til vinnu eftir langtíma veikindi aukinn. Verkefninu lauk í desember 2014.

Tilgangur

- Fyrst og fremst að ná fram viðhorfsbreytingu – að gert sé ráð fyrir að allir hafi hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsgetu af ólíkum ástæðum.
- Að starfsmenn og stjórnendur stuðli að forvörnum á vinnustað.
- Að stjórnendur nýti fjarverutölur sem stjórnækni og skapi vellíðan á vinnustað til að draga úr fjarveru.
- Að stjórnendur styðji starfsfólk til endurkomu til vinnu sem fyrst eftir langvarandi veikindi í samræmi við heilsufar.
- Að aðilar vinnumarkaðarins og stjórnvöld geti nýtt niðurstöður verkefnis við að skipuleggja og byggja upp árangursríkar leiðir á þessu sviði.

Markmið

- Stuðla að því að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með fyrirsjáanlegum hætti.
- Á vinnustöðum sé yfirlýst stefna og markvissar leiðir sem stuðla að forvörnum og skapa aðstæður til árangursríkrar endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi.
- Auka þekkingu stjórnenda og starfsmanna á þeim þáttum í vinnuumhverfinu sem hafa áhrif á heilsu og draga úr fjarveru.
- Gert sé ráð fyrir að allir hafi hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsgetu af ólíkum ástæðum.

Ýmsum fyrirtækjum víðsvegar um landið var boðið að taka þátt í verkefninu og ákváðu 12 fyrirtæki og stofnanir, með um 30 vinnustaði, að vera með. Fljótlega eftir að verkefnið byrjaði hætti eitt fyrirtækið alveg við þátttöku og einn vinnustaður hjá einu þátttökufyrirtækinu hætti vegna erfiðleika við að taka þátt í þeim verkefnum og fræðslufyrirlesturum sem skipulagðir voru yfir allt tímabilið. Það voru því 11 fyrirtæki og stofnanir, með samtals 25 vinnustaði, sem voru með í gegnum allt verkefnið. Meðan á verkefninu stóð sameinuðust tveir vinnustaðir hjá einu fyrirtæki og tveir vinnustaðir hættu þátttöku á öðru ári verkefnisins. Heildarfjöldi þátttakenda

Þátttökufyrirtæki og stofnanir

• Akureyrarbær
• Garðabær
• IKEA
• Mosfellsbær
• Kennarasamband Íslands
• Norðlenska
• Reykjavíkurborg
• Fjórðungssjúkrahúsið á Akureyri
• VÍS
• Vísir hf
• VR

Mynd 1

fór því úr 1.451 frá upphafi verkefnis árið 2011 í 1.393 einstaklinga sem voru með í gegnum allt verkefnið. Mynd 1 sýnir þau fyrirtæki og stofnanir sem tóku þátt, fyrirtæki innan mismunandi starfsgreina, svo sem innan verslunar og þjónustu, fræðslu-, heilbrigðis- og framleiðslustarfsemi og fiskiðnaðar.

Í upphafi verkefnisins fóru allir vinnustaðirnir í stefnumótandi greiningu með þátttöku allra starfsmanna. Í kjölfarið var skipaður sérstakur verkefnahópur sem fullvann fjarverustefnu fyrirtækisins/vinnustaðarins sem síðan var samþykkt af stjórnendum. Fjarverustefnan sem unnin var í samráði við starfsmenn var einnig lögð fyrir þá og samþykkt áður en innleiðing átti sér stað (Mynd 2).

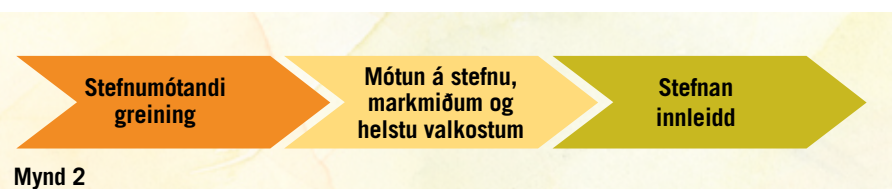
Viðamikil fræðsluáætlun fylgdi verkefninu frá upphafi en ef innleiða á nýja fjarverustefnu er mjög mikilvægt að vera með viðeigandi fræðslu bæði fyrir starfsfólk og stjórnendur til þess að tryggja að það forvarnargildi sem fjarverustefna hefur skili sér markvisst inn á vinnustaðinn. Tafla 1 sýnir fræðsluáætlunina sem fylgt var eftir í þróunarverkefninu Virkur vinnustaður. Meðal fræðsluefnis var fræðsla tengd innleiðingu sérstakra fjarverusamtala sem eru mikilvægt tæki til að fylgjast með og hafa áhrif á skammtíma- og langtíma

fjarveru inni á vinnustaðnum. Sérfræðingar hjá VIRK veittu einnig eftirfylgni og ráðgjöf til allra þátttökuaðila eftir þörfum í gegnum allan verkefnatímamann.

Hluti af verkefnum vinnuhópsins var einnig að vinna heilsustefnu fyrir vinnustaðinn og skipuleggja ýmsar upptökur og íhlutanir til að styðja við stefnuna. Þátttökufyrirtækjum var kennt að setja sér mælanleg markmið og lögð var áhersla á að fyrirtækin notuðu markmiðin til að fylgjast með því hvort íhlutanir sem farið var í til að bæta vinnustaðinn og líðan starfsmanna hefðu þau áhrif sem vonast var eftir.

Þátttökuvinnustaðir héldu skráningu yfir lykiltölur tengdar fjarvistum og voru fjarvistir skráðar í klukkustundum og flokkaðar sem skammtíma (5 eða færri dagar), miðlungs (5 -20 dagar) eða langtíma fjarvera (21 eða fleiri dagar). Nánar er fjallað um lykiltölurnar í niðurstöðukaflanum hér að neðan. Lykiltölur voru skráðar á sérstakt lykiltölublað þar sem fylgst var með hlutfalli fjarveru, tíðni fjarveru, fjarveru vegna veikinda barna og starfsmannaveltu ár hvert. Þátttökuvinnustaðir skiluðu árlega inn lykiltölum sem og sérstakri áfangaskýrslu en þeim var einnig, eftir þörfum, boðið upp á fræðslu um söfnun lykiltalna og hvernig nota megja þær upplýsingar til að átta sig á hvort um skammtíma- eða langtímafjarveruvandamál sé að ræða inni á vinnustaðnum.

Í upphafi verkefnisins og við lok þess var síðan gerð vinnustaðgreining með spurningakönnun sem fyrirtækið Maskína annaðist fyrir VIRK. Hver vinnustaður fékk sérstaka skýrslu með niðurstöðum og samanburði við heildarniðurstöður allra þátttökuvinnustaða. Þátttökufyrirtækin nýttu sér niðurstöður þessara kannanna til að skipuleggja ýmsar íhlutanir með það að markmiði að bæta vinnuumhverfið og starfsandann á vinnustaðnum.



Mynd 2

Tegund fræðslu	Fræðsla fyrir	Tími
Kynning á hlutverki VIRK Kynning á verkefninu Fræðsla um þarfagreiningu og mótun stefnu	Stjórnendur, trúnaðarmenn og almenna starfsmenn	Haust 2011
Forvarnir á vinnustað	Stjórnendur, trúnaðarmenn og almenna starfsmenn	Haust/Vetur 2011-2012
Samtal um fjarvistir	Fyrir stjórnendur og trúnaðarmenn	Vor 2012
Heilsa og vinnuvernd, heilsuefning	Stjórnendur, trúnaðarmenn og almenna starfsmenn	Haust 2012
Samþætting vinnu og fjölskyldulífs	Stjórnendur, trúnaðarmenn og almenna starfsmenn	Vor 2013
Áætlun um endurkomu til vinnu, viðhorf og sveigjanleiki. Kynning á þjónustu ráðgjafa VIRK	Stjórnendur, trúnaðarmenn og almenna starfsmenn	Haust 2013
Val á einum: 1. Líkamsbeiting 2. Einelti 3. Heilbrigður vinnustaður	Stjórnendur, trúnaðarmenn og almenna starfsmenn	Vor/Haust 2014
Málþing um velferð, fjarvistir og endurkomu til vinnu	Opin þátttakendum og almenningi	Maí 2015

Tafla 1

Niðurstöður spurningakönnunar

Þátttaka í spurningakönnuninni í lok verkefnis var 63.5% (596 konur og 207 karlar) og rúmlega 50% þeirra höfðu verið með í spurningakönnuninni við upphaf verkefnisins. Af þeim sem tóku þátt voru rúmlega 68% í fullu starfi en um 32% í hlutastarfi. Flestir unnu á einum vinnustað eða um 89% og unnu 79% þeirra í dagvinnu. Rúmlega 40% þátttakenda höfðu lokið háskólaprófi, 36% höfðu lokið framhaldsskólaprófi/iðnmenntun og 24% grunnskólaprófi. Þegar á heildina er litið sögðust um 75% þátttakenda vera mjög ánægðir eða fremur ánægðir í vinnunni en einungis 7% sögðust vera fremur eða mjög óánægðir í vinnunni. Þegar spurt var um það hversu sáttir eða ósáttir starfsmenn voru með vinnuálagið í vinnunni þá kom í ljós að um 57% voru mjög sáttir eða fremur

sáttir en rúmlega 16% voru fremur ósáttir eða mjög ósáttir við álagið í vinnunni. Um 70% þeirra sem voru í meðallagi eða ósáttir við vinnuálagið voru líka óánægðir í vinnunni.

Í töflu 2 eru sýndar niðurstöður nokkurra spurninga úr spurningakönnuninni sem gerð var í upphafi og við lok verkefnisins. Miðað við þau markmið sem sett voru í byrjun verkefnisins þá má sjá, samkvæmt þeim tölum sem koma fram í töflu 1, að margt hefur áunnist á þessu 3ja ára tímabili sem verkefnið stóð yfir.

Niðurstöður sýna að það er mun algengara að starfsfólk svari játandi þegar spurt er hvort fjallað sé sérstaklega um viðbrögð við veikindafjarveru í mannauðsstefnu vinnustaðarins. Það hefur líka aukist að haft er samband við starfsmenn sem eru frá vinnustaðnum vegna bæði skammtíma-

og langtímaveikinda. Rannsóknir sýna að mikilvægt er að hafa samband við starfsmenn á meðan þeir eru fjarverandi vegna veikinda en það eykur líkurnar á því að þeir snúi aftur til vinnu (Gabbay, M., Taylor, L., Sheppard, L. et al 2011). Niðurstöður könnunarinnar sýna þó að stór hluti þátttakenda veit ekki hvort þetta sé gert á þeirra vinnustað. Það þarf því að leggja enn meiri áherslu á að haft sé samband við starfsmenn sem eru fjarverandi vegna veikinda þannig að þetta verði almenn reynsla allra á vinnustaðnum.

Við innleiðingu á fjarverustefnu hjá þátttökufyrirtækjum voru einnig innleidd sérstök fjarverusamtöl og 75% svara því nú játandi að starfsmenn geti verið boðaðir í samtal um fjarveru en 51% svöruðu þessu játandi í könnuninni við upphaf verkefnis árið 2011. Þessi samtöl byggja á tölulegum niðurstöðum um fjarveru og er samtal um vinnustaðinn og hvað hægt sé að gera til að auðvelda einstaklingnum að minnka fjarveru frá vinnu. Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar þá hefur notkun fjarverusamtala aukist en enn eru margir stjórnendur ekki að nýta sér þetta tæki til að hafa áhrif á fjarveru starfsmanna sinna og þá í leiðinni finna þá sem eiga erfitt með að sinna vinnu sinni og veita þeim viðeigandi stuðning.

Endurkoma til vinnu

Við uppsetningu og innleiðingu á fjarverustefnu var lögð áhersla á að í henni kæmi einnig fram stefna fyrirtækisins hvað varðar langtímafjarveru frá vinnustað og endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi eða slys. Niðurstöður könnunarinnar sýna að það er nú í fleiri tilvikum til staðar skráðar vinnureglur um hvernig bregðast eigi við þegar starfsfólk kemur til baka úr langtímaveikindum (tafla 2). Einungis 10% svöruðu þessari spurningu neitandi í samanburði við 20% árið 2011 en enn eru þó mjög margir sem svara að þeir viti ekki hvort slíkar reglur séu til staðar (65% úr 69% árið 2011). Um 66% þátttakenda töldu þó að á þeirra vinnustað væri mjög mikill eða fremur mikill vilji til að auðvelda starfsfólki að koma til baka til vinnu í skert starfshlutfall að loknum veikindum eða slysum. Í 58% tilfella þá fengu þeir, sem snéru til baka til vinnu í skertu starfshlutfalli

VIRKUR INNUSTAÐUR	Já 2011	Já 2014	Veit ekki 2011	Veit ekki 2014
Er skráð starfsmannastefna á vinnustað?	48%	63%	39%	28%
Er sérstök umfjöllun um viðbrögð við veikindafjarvistum í stefnu?	38%	64%	46%	31%
Fjallar stefna um að starfsmenn geti verið boðaðir í samtal um fjarvistir?	51%	75%	33%	19%
Hafa stjórnendur markvisst samband ef fjarvist er lengri en ein vika?	33%	45%	52%	45%
Hafa stjórnendur reglulega samband við starfsmenn í langtíma veikindum?	26%	40%	66%	55%
Eru skráðar vinnureglur um viðbrögð þegar fólk kemur til baka í vinnu úr langtíma veikindum?	11%	25%	69%	65%
Hefur þú rætt formlega við starfsmenn um fjarvistir síðustu 12 mánuði?	29%	34%	N/A	N/A

„Það er léttir að vera búin að hugsa og útbúa vinnuferli þegar kemur að veikindum starfsmanna og að þeir þekki vinnuferlið, það kemur ekki aftan að neinum, því þetta getur verið viðkvæmt málefni.“

starfsmenn betur um þessa mikilvægu þætti á vinnustaðnum sem hafa það að markmiði að stuðla að auknu öryggi og ánægju starfsmanna.

Spurt var hvort boðið væri upp á einhvers konar heilsuefandi úrræði á vinnutíma eða utan hans og svöruðu 79% að svo væri en 21% sögðu nei. Hærra hlutfall þeirra sem voru óánægðir í vinnunni svöruðu þessari spurningu neitandi en þeir sem voru ánægðir eða í meðallagi ánægðir og var marktækur munur á milli hópanna*. Flest þátttökufyrirtækjanna buðu upp á líkamsræktarstyrki, bæði á líkamsræktarstöðvum og í sund og buðu upp á heilsusamlegan mat í mótuneytunum og ávexti yfir daginn. Mörg veittu ákveðna samgöngustyrki til starfsmanna sem hjóluðu eða gengu í vinnuna og einnig voru gönguhópar leyfðir á vinnutímanum eða starfsmönnum gert kleift að stunda líkamsrækt á vinnutíma. Önnur dæmi um heilsuefandi úrræði sem þátttökufyrirtækin buðu upp á voru meðal annars: dansnámskeið, reglulegar heilsufarsmælingar og bólusetningar, teygjuæfingaprógrömm á tölvum, námskeið í streitustjórnun, sálfræðiaðstoð, skjávinnuglæraugu og leiðbeiningar um rétta líkamsbeitingu og mat á vinnuumhverfi hjá sjúkrapjálfa.

Tækifæri til að þróast í starfi

Möguleiki til að þróast í starfi er mikilvægur starfsmönnum og rannsóknir sýna að þessi þáttur hefur áhrif á starfsánægju (Paterson, T.D., Luthans, F. & Jeung, W. 2014). Rúmlega 51% þátttakenda sögðust alltaf, mjög oft eða fremur oft fá hjálp frá næsta yfirmanni við að auka færni sína í starfi á móti 21% sem sögðust fremur sjaldan, mjög sjaldan eða aldrei fá slíka hjálp. Niðurstöður spurningakönnunar-

Tafla 2 Niðurstöður úr könnuninum 2011 og 2014 sem tengjast markmiðum verkefnisins.

eftir langtíma veikindi, einnig tækifæri til að vinna sig upp í fyrri vinnugetu. Einungis 3% svöruðu því neitandi. Niðurstöður benda því til að leggja þurfi enn meiri áherslu á að skerpa viðbrögð vinnustaða þegar kemur að endurkomu til vinnu eftir langtíma veikindi þannig að það verði viðurkennd venja og allir starfsmenn viti hver sú stefna er.

Ástæða fjarveru

Það eru ýmsar ástæður fyrir því hvers vegna fólk er fjarverandi af vinnustaðnum. Starfsfólk getur verið fjarverandi í leyfi vegna sumarfría, fæðingarorlofs, námsleyfa eða í skammtíma- og langtíma veikindum en starfsfólk getur einnig verið fjarverandi án leyfis. Í könnuninni kom fram að meginástæðan fyrir fjarveru þátttakanda á síðasta ári voru umgangspæstir eða hjá um 72% þátttakenda. Stoðkerfisvandamál var ástæðan hjá um 22% þátttakenda, 9% voru fjarverandi vegna streitu, 6% vegna geðrænna vandamála en um 18% tilgreindu ekki sérstaklega ástæðu fjarveru þeirra.

Ánægja í starfi

Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar

þá eru 75% þátttakenda mjög ánægðir eða fremur ánægðir í vinnunni en einungis 7% eru fremur óánægðir eða mjög óánægðir. Þeir sem voru ósáttir með vinnuálagið voru líklegri til að svara að þeir væru í meðallagi ánægðir eða óánægðir í vinnunni í samanburði við þá sem voru sáttir eða í meðallagi sáttir við vinnuálagið og var marktækur munur á milli hópanna*.

Vinnuvernd og heilsuefandi úrræði

Það er ýmislegt sem fyrirtæki geta gert til að auka ánægju starfsmanna í vinnunni og þannig á óbeinan hátt haft áhrif á fjarverutölur á vinnustaðnum. Mikilvægt er að þar fari fram skipulagt vinnuverndarstarf (s.s. skipaður öryggisráðgjafi, öryggisvörður eða öryggisnefnd, eftir stærð vinnustaðar, áhættumat fyrir flest störf á vinnustaðnum eða áætlun um forvarnir/ úrbætur). 65% þátttakenda svöruðu að svo væri á þeirra vinnustað, 6% svöruðu nei og 29% sögðust ekki vita það. Þessar niðurstöður eru mjög svipaðar og í könnuninni 2011. Marktækur munur mældist milli aldurshópa og hærra hlutfall þeirra í yngri aldurshópum sögðust ekki vita um slíka starfsemi hjá vinnustaðnum*. Þetta bendir til þess að fræða þarf yngri

„Ég er svo þakklát fyrir að þetta verkefni hafi farið af stað og með svona jákvæðum formerkjum, þó ekkert sé gefið eftir og að skólinn hafi verið þátttakandi í því. Þarna fékk ég gott verkfæri til að vinna með og viðhorfsbreytingin til veikinda hefur skapað betra og jákvæðara andrúmsloft.“

innar sýndu að þeir sem voru óánægðir í starfi, í samanburði við þá sem voru ánægðir eða í meðallagi ánægðir, voru líklegri til að svara að yfirmenn þeirra aðstoðuðu þá stundum/sjaldan eða aldrei við að auka færni þeirra í starfi og var marktækur munur milli hópanna*. Þegar spurt var hversu sáttir eða ósáttir þátttakendur voru með þá möguleika sem þeir höfðu til að þróast í starfi þá sögðust 61% vera fremur sáttir eða mjög sáttir með þá möguleika á móti 13% sem voru fremur ósáttir eða mjög ósáttir með sína möguleika til að þróast í starfi. Þar kom einnig fram marktækur munur á milli hópanna þegar svar við þessari spurningu var skoðað í tengslum við starfsánægju en starfsmenn sem voru í meðallagi ánægðir eða óánægðir í starfi voru mun líklegri til að svara að þeir væru í meðallagi eða ósáttir við þá möguleika sem þeir hefðu til að þróast í starfi*.

Virkur vinnustaður – áhrif á vinnustaðinn

Í spurningakönnuninni 2014 var einnig spurt hversu ánægðir eða óánægðir

þátttakendur voru með þátttöku sína í verkefninu Virkur vinnustaður. 63.6% sögðust vera fremur eða mjög ánægðir með þátttökuna sína en 6,2% voru fremur eða mjög óánægðir. Ekki var munur milli karla og kvenna en 83% þeirra sem voru óánægðir í starfi sögðust vera í meðallagi eða óánægðir með þátttökuna á móti 26% þeirra sem voru ánægðir í starfi en marktækur munur var á milli hópanna*. Þegar spurt var um áhrif verkefnisins á vinnuumhverfið töldu 61.4% það hafa haft fremur eða mjög góð áhrif en einungis 2.2% töldu verkefnið hafa haft fremur eða mjög slæm áhrif á vinnuumhverfið. Hér var einnig marktækur munur milli hópanna þegar skoðuð voru tengsl þessarar spurningar við starfsánægju en 73% af þeim sem voru óánægðir í starfi töldu að verkefnið Virkur vinnustaður hafi haft í meðallagi eða slæm áhrif á vinnuumhverfið í samanburði við 30% þeirra sem voru ánægðir í starfi.

Niðurstöður söfnunar lykiltalna

Markviss söfnun á lykiltölum átti sér stað hjá öllum þátttökufyrirtækjum öll þrjú árin sem verkefnið stóð yfir. Fjarvera vegna eigin veikinda og veikinda barna var skráð í klukkustundum á sérstaklega útbúið excel-skjal með læstum formúlum sem reiknaði út lykiltölur fjarveru en það tryggði áreiðanleika útreikninganna. Lykiltölur fjarveru voru hlutfall fjarveru vegna veikinda af virkum vinnudögum á ári sem hér voru 260 dagar og meðaltíðni fjarveru sem var fjöldi skipta sem hver starfsmaður var veikur á ári. Einnig var reiknað út sérstaklega hvernig hlutfall fjarveru skiptist milli skammtíma-, miðlungs- og langtíma fjarveru sem og fjarveru vegna veikinda barna.

Niðurstöður spurningakönnunarinnar 2014 sýna að nær 90% þátttakenda telja að fjarvistir séu skráðar á skipulagðan hátt á vinnustað þeirra, sem var mjög svipað niðurstöðum úr könnuninni 2011. Hins vegar kom í ljós að hærra hlutfall stjórnenda í könnuninni 2014, eða um 50%, voru að vinna marktækt með fjarverutölur sem liður í rekstrartölum og áætlanagerð og hafði þetta hlutfall hækkað úr 28% frá könnuninni árið 2011. Enn voru þó margir stjórnendur sem vissu ekki hvort þetta væri gert eða 39% þeirra sem var þó minna en í könnuninni 2011 (42%).

Þátttökufyrirtækin tóku saman hlutfall fjarveru fyrir árin 2009 – 2011 eða þrjú ár áður en verkefnið byrjaði. Ekki var safnað saman tölum fyrir tíðni veikinda eða skoðuð dreifing fjarveru milli skammtíma-, miðlungs- eða langtímaveikinda fyrir þessi ár eins og gert var fyrir árin þrjú sem verkefnið stóð yfir. Í töflu 3 má sjá tölur fyrir hlutfall fjarveru og tilheyrandi fjölda daga sem eru meðaltöl fyrir árin þrjú áður en verkefnið byrjaði í samanburði við sömu tölur fyrir árin þrjú sem verkefnið stóð yfir. Sjá má að hlutfall fjarveru hefur minnkað úr 7,2% fyrir árin 2009 – 2011 í 6.1% fyrir árin 2012 – 2014 sem er það tímabil sem verkefnið náði yfir. Þetta þýðir að meðalfjöldi veikindadaga á stöðugildi hefur fækkað um nær 3 daga milli þessara tveggja tímabila. Þegar skoðuð er fækkun daga miðað við hvort um opinberan eða einkarekinn vinnustað er að ræða þá kemur í ljós að á einkareknu vinnustöðum hefur meðalfjöldi veikindadaga á stöðugildi fækkað um nær 3 daga en hjá hinum opinberu vinnustöðum um rúmlega 2 daga.

Í töflu 4 má síðan sjá hinar ýmsu lykiltölur sem safnað var á þeim þremur árum sem verkefnið náði yfir. Allar tölur eru

VIRKUR INNUNSTAÐUR	2009-2011			2012-2014		
	Opinberir vinnustaðir	Einkareknir vinnustaðir	Meðaltal allra	Opinberir vinnustaðir	Einkareknir vinnustaðir	Meðaltal allra
Hlutfall fjarveru	8,5%	4,8%	7,2%	7,5%	3,7%	6,1%
Fjöldi daga	22,0	12,5	18,7	19,5	9,7	15,9

Tafla 3

VIRKUR INNUSTAÐUR	2012			2013			2014		
	Opinberir vinnu- staðir	Einkareknir vinnu- staðir	Meðaltal allra	Opinberir vinnu- staðir	Einkareknir vinnu- staðir	Meðaltal allra	Opinberir vinnu- staðir	Einkareknir vinnu- staðir	Meðaltal allra
Hlutfall fjarveru	7,6%	3,6%	6,2%	7,3%	3,8%	6,0%	7,6%	3,8%	6,3%
Fjöldi daga	19,8	9,4	16,2	19,0	9,9	15,7	19,7	9,9	16,3
Meðaltíðni fjarveru á starfsmann	5,2	2,9	4,3	5,4	3,2	4,5	5,3	3,4	4,6
Skammtímafjarvera (<5 dagar)	2,9%	1,8%	2,5%	3,3%	1,7%	2,7%	3,0%	2,1%	2,7%
Fjöldi daga	7,5	4,7	6,5	8,6	4,4	7,0	7,8	5,5	7,0
Miðlungsfjarvera (6-20 dagar)	0,8%	0,5%	0,7%	0,9%	0,6%	0,8%	0,8%	0,4%	0,7%
Fjöldi daga	2,1	1,3	1,8	2,3	1,6	2,1	2,1	1,0	1,8
Langtímafjarvera (>20 dagar)	2,8%	0,9%	2,1%	2,1%	1,1%	1,8%	3,0%	0,9%	2,3%
Fjöldi daga	7,3	2,3	5,5	5,5	2,9	4,7	7,8	2,3	6,0
Fjarvera vegna veikra barna	0,8%	0,4%	0,6%	0,9%	0,4%	0,7%	0,8%	0,4%	0,7%
Fjöldi daga	2,1	1,0	1,6	2,3	1,0	1,8	2,1	1,0	1,8

Tafla 4

meðaltalstölur og sýnir taflan tölur fyrir öll þáttökufyrirtækin saman og einnig tölur fyrir opinbera og einkarekna vinnustaði. Mikilvægt er að hafa í huga, þegar skoðaðar eru niðurstöður frá söfnun lykiltalna hjá þáttökufyrirtækjum, að fjöldi og gerð fyrirtækja og stofnanna sem tóku þátt í verkefninu Virkur vinnustaður var takmarkaður og því er ekki hægt að yfirfæra tölurnar almennt yfir á opinberan og almennan vinnumarkað. Samkvæmt þeim tölum sem safnað var í verkefninu þá var hlutfall fjarveru hærri á opinberum vinnustöðum í samanburði við einkarekna vinnustaði öll árin sem verkefnið stóð

yfir (tafla 4). Starfsmenn á opinberum vinnustöðum eru einnig fleiri daga frá að meðaltali vegna veikinda barna en þeir sem vinna á einkareknum vinnustöðum. Þetta á einnig við um tíðni veikinda en árið 2014 þá voru starfsmenn á opinberum vinnustöðum rúmlega 5 sinnum veikir yfir árið í samanburði við rúmlega 3 sinnum á einkareknu vinnustöðunum. Hafa ber í huga að hlutfall kvenna var mun hærri á þeim opinberu vinnustöðum sem tóku þátt í verkefninu í samanburði við þá einkareknu. Mikilvægt er að safna tíðni fjarveru því há tíðni bendir til þess að um vandamál vegna skammtímafjarveru sé

„Fjarverustefnan leiddi til þess að unnið var kerfisbundið með þá einstaklinga sem voru í langtímafjarveru. Ýmsar leiðir voru notaðar til að hjálpa starfsmönnum og styðja þá til endurkomu til vinnu.“



Stýrihópur: Talið frá vinstri, Hafðís Guðmundsdóttir, Vigdís Jónsdóttir, Sara Lind Guðbergsdóttir, Jónína Waagförr, Halldór Grönvold og Álfheiður Sívertsen.

að ræða á vinnustaðnum. Hátt hlutfall fjarveru getur hins vegar oft bent til þess að um aukna langtímafjarveru vegna veikinda sé að ræða á vinnustaðnum. Það er hins vegar ekki hægt að staðfesta nema skoðað sé hvernig þetta hlutfall skiptist milli skammtíma- og langtímafjarveru og því afar mikilvægt að skrá lykiltölur miðað við lengd fjarveru. Þannig má nýta þessar upplýsingar til að aðstoða við eftirfylgni og stjórnun á fjarveru innan vinnustaðarins.

Niðurlag

Samkvæmt niðurstöðum spurningakönnunarinnar þá hefur að mörgu leyti tekist að ná þeim markmiðum sem sett voru fram í byrjun verkefnisins. Niðurstöður sýna að aukin vitund var meðal starfsmanna þátttökufyrirtækjanna um fjarverustefnu vinnustaðanna og hver viðbrögð þeirra voru við veikindum. Einnig sýndu niðurstöður að þegar kemur að endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi þá er aukin vitund um mikilvægi þess að gefa starfsmönnum tækifæri á að koma til baka í skert starfshlutfall og vinna sig upp í fyrri starfsgetu yfir ákveðinn tíma. Lykiltölur sem safnað var á meðan á verkefninu stóð voru einnig betri með tilliti til fjarveru starfsmanna en sömu tölur fyrir þrjú árin áður en verkefnið byrjaði (tafla 3). Ekki var mikill munur á meðaltali milli árána sem verkefnið náði yfir (tafla 4). Mikilvægt er að skoða hvernig hlutfall fjarveru skiptist milli skammtíma- og langtímafjarveru vegna veikinda en á minni vinnustöðum geta langtímaveikindi eins starfsmanns haft mjög mikil áhrif á heildartöluna og gefið ranga mynd af veikindafjarveru á vinnustaðnum. Ef við viljum hafa áhrif á fjarveru á vinnustaðnum þá er markviss eftirfylgni og nákvæm skráning á lykiltölum fjarveru mjög mikilvægur þáttur. Einnig er mikilvægt að greina hvort um eitthvert sérstakt mynstur fjarveru sé að ræða og reyna að greina undirliggjandi ástæður. Þannig er hægt að aðstoða þá einstaklinga betur sem eiga við heilsubrest að stríða sem gerir þeim erfitt að mæta í vinnuna. Atvinnurekandinn hefur þannig tækifæri á að koma fyrir að málunum og reyna að koma til móts við starfsmanninn og þannig draga úr líkum á því að starfsmaður fari í langtíma veikindaleyfi.

Þegar stjórnendur eru að skoða hvaða stuðningur gæti verið viðeigandi fyrir starfsmanninn þá þarf að:

- Skoða hvers konar aðlögun á vinnustaðnum þarf að eiga sér stað sem kemur til móts við þær takmarkanir sem starfsmaðurinn hefur.
- Bjóða starfsmanninum að koma til baka í skert starfshlutfall og vinna sig upp eftir getu í fyrri starfshlutfall.
- Íhuga hvort hægt sé að breyta vinnuskyldum starfsmannsins á meðan hann er að vinna sig aftur í fyrri getu.
- Finna hugsanlega aðra vinnu innan fyrirtækisins ef þess er þörf.
- Koma á reglulegum samtölum við starfsmanninn þar sem farið er yfir hvernig gangi, bjóða frekari stuðning og greina frekari vandamál sem koma upp í ferlinum.

Mikilvægt er að innleiða öflugra fjarverustefnu þar sem fram kemur hvenær og hvernig tilkynna eigi fjarveru, hvernig hún er skráð, hver viðmið vinnustaðarins eru og stefnan þarf að eiga við um alla starfsmenn vinnustaðarins. Einnig á að koma fram hver stefna vinnustaðarins er þegar kemur að endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi, hvernig halda á sambandi við fjarverandi starfsmann og upplýsingar um samtal um endurkomu til vinnu. Í slíku samtali má byrja að undirbúa starfsmann fyrir endurkomu til vinnu og skoða hvað hægt er að gera til að undirbúa vinnustaðinn og samstarfsmenn til að tryggja árangursríka endurkomu til vinnu. Þarna gefst einnig tækifæri til að benda starfsmanninum á að leita sér frekari aðstoðar innan heilbrigðiskerfisins eða í starfsendurhæfingu ef bataferlið er ekki að ganga sem skildi. Í þessum samtölum er hægt að greina þær hindranir og undirliggjandi vandamál sem geta verið að hindra endurkomu til vinnu en í viðtalinu er einnig hægt að veita stuðning þar sem við á. Fjarverusamtölin, bæði skammtímafjarverusamtöl og samtöl um endurkomu til vinnu, gefa því stjórnandanum tækifæri til að koma að málinu snemma og aðstoða starfsmanninn eins og mögulegt er þannig að

hann geti verið áfram í vinnunni ef um er að ræða skammtímafjarverusamtal eða snúið fyrr aftur til vinnu ef um er að ræða samtal um endurkomu til vinnu. Í þessum samtölum er einnig hægt að ræða væntingar starfsmannsins og stjórnandans þegar kemur að endurkomu til vinnu og starfsmaðurinn getur sagt frá sínum áhyggjum og beðið um hjálp ef hann þarf. Þessi samtöl tryggja að fjarverustjórnunin sé skipulagður ferill sem er samræmdur, skýr og sanngjarn. Þannig eru fjarverusamtölin partur af forvarnarhlutverki fjarverustefnunnar og eru til góðs fyrir bæði starfsmanninn sem og vinnuveitandann.

Á heimasíðu VIRK er hægt að nálgast ýmist efni sem tengist fjarverustjórnun auk nákvæmra leiðbeininga um það hvernig innleiða má slíka stefnu á vinnustöðum. Þar er einnig aðgangur að excel-skjalinu sem útbúið var fyrir verkefnið til skráningar á lykiltölum og fylgja því nákvæmar leiðbeiningar.

* Kikvaðrat/ANOVA

Heimildir

Foreman, P., Murphy, G. & Swerissen, H. (2006). Barriers and facilitators to return to work: A literature review. Australian Institute for Primary Care, La Trobe University, Melbourne.

Gabbay, M., Taylor, L., Sheppard, L. et al (2011). NICE guidance on long-term sickness and incapacity. British Journal of General Practice, March; e118-e124.

Ingbjörg Þórhallsdóttir (2012). Skiptir vinnustaðurinn máli við endurkomu í vinnu? Ársrit VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs 2012. http://www.virk.is/static/files/VIRK_arsrit_2012.pdf Sótt í mars 2015.

Paterson, T.A., Luthans, F. & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. Journal of Organizational Behavior, 35; 434-446.

Svava Jónsdóttir (2012). Frísk fyrirtæki. Virkir vinnustaðir. Ársrit VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs 2012. http://www.virk.is/static/files/VIRK_arsrit_2012.pdf Sótt í mars 2015.

Waddell, G., Burton, A.K., Kendall, N.A.S (2008). Vocational rehabilitation – what works, for whom, and when? London: The Stationery Office.

Vilhjálmur Kári Haraldsson mannauðsstjóri hjá Garðabæ

Erum ánægð með árangurinn

Virkur vinnustaður hefur verið samstarfsverkefni leikskóla Garðabæjar og VIRK. Vilhjálmur Kári Haraldsson er mannauðsstjóri hjá Garðabæ.

Hann er sáttur við árangur þróunarverkefnisins, sem nú hefur verið innleitt í mannauðsstjórnun bæjarins.



„Niðurstaðan hjá okkur er sú að við erum búin að setja þetta inn í mannauðsstefnu Garðabæjar og allar stofnanir bæjarins munu innleiða þessa viðverustjórnun, en eru mislangt komnar.“

Verkfærið viðverusamtal

Hver er munurinn?

„Verkfærið sem við notum í skammtíma-veikindum er svokallað viðverusamtal. Í því felst að við erum að kanna hvort það er eitthvað í starfsemi vinnustaðarins sem hefur áhrif á veikindin. Þegar um langtíma-veikindi er að ræða er endurkoma í vinnu mikilvæg. Hafi einhver verið í burtu t.d. í sex mánuði getur hann komið inn í hlutastarf tímabundið, meðan hann er að ná fullri starfsorku. Við erum með í viðverustefnunni að ef fólk er fjarverandi samfelld í fimm daga þá kemur til viðverusamtals.“

Ertu ánægður með árangur þessa þróunarverkefnis VIRK?

„Heilt yfir erum við ánægð með verkefnið. En auðvitað er árangurinn misjafn eftir leikskólunum. Það er með þetta eins og annað, ef lagður hefur verið metnaður og mikil vinna í verkefnið þá kemur meira út úr því.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

„Allir leikskólar Garðabæjar tóku þátt í samstarfsverkefninu Virkur vinnustaður, sem fólst í samstarfi VIRK og atvinnurekenda. VIRK óskaði eftir þátttakendum í þetta þriggja ára verkefni. Það sem heillaði okkur var helst að það var áhersla á jákvæða og heilsusamlega nálgun. Þetta er gríðarlega viðkvæmt viðfangsefni,“ segir Vilhjálmur Kári Haraldsson mannauðsstjóri í Garðabæ.

„Veikindi fólks eru eðlilega viðkvæmt mál. Allir starfsmenn á leikskólum Garðabæjar voru með í þessu verkefni. Leikskólarnir eru átta talsins og starfsmenn þeirra eru hundrað níutíu og níu í hundrað fimmtíu og níu stöðugildum.“

Hvernig gekk þetta samstarf?

„Samstarfið gekk mjög vel og við fengum góða leiðsögn frá VIRK og aðhald líka. Þegar verið er að byrja í svona verkefni sér fólk ekki árangur strax og setur það þá aftar í forgangs röðina. En það var ýtt við okkur, við rukkuð um skýrslur og niðurstöður og fyrirspurnir komu um hvernig gengi.“

Það hjálpaði okkur mjög mikið að fá ráðgjöf frá VIRK, svona verkefni eru langhlaup. Eftir svona tvö ár fórum við að sjá árangur. Þá fóru allir þátttakendur að verða stoltir af starfinu í kringum þetta og fannst það skipta máli.“

Stofnanir innleiða viðverustjórnun

Hver er niðurstaðan?

„Niðurstaðan hjá okkur er sú að við erum búin að setja þetta inn í mannauðsstefnu Garðabæjar og allar stofnanir bæjarins munu innleiða þessa viðverustjórnun, en eru mislangt komnar. Sumir innleiddu þetta fyrir þremur árum en aðrar stofnanir eru að byrja vegferðina. Þetta er því orðið hluti af markvissri mannauðsstjórnun hjá Garðabæ.“

Breytir þetta miklu?

„Já, þetta skiptir gríðarlega miklu máli. Ef hægt er að draga úr fjarvistum þá sparar það mikla fjármuni. Óvissa með fjarvistir er alltaf viðvarandi en ef allir eru að huga að þessum þætti þá er hægt að draga úr honum. Auðvitað eru veikindi fólks breyta sem erfitt er að hafa áhrif á, en stærsta áskorunin er langtímaveikindi. Þar getur þetta skipt miklu máli.“

Hafa margir glímt við langtímaveikindi hjá leikskólum Garðabæjar?

„Það er ekki meira um slíkt í leikskólum en á öðrum vinnustöðum. En vissulega eru margir að glíma við langtímaveikindi og hefur verið brugðist við því. Í þessari viðverustjórnun eru leiðbeiningar um hvernig bregðast skal við langtímaveikindum og skammtíma-veikindum. Það er gert á nokkuð mismunandi hátt.“

Fjóla Kristín Helgadóttir starfsmannastjóri IKEA

Valgerður María Friðriksdóttir aðstoðarstarfsmannastjóri

Aukinn skilningur á fjarveru

IKEA er stórt fyrirtæki á íslenskan mælikvarða og þar vinna hátt í þrjú hundruð starfsmenn. Þær Fjóla Kristín Helgadóttir starfsmannastjóri og Valgerður María Friðriksdóttir aðstoðarstarfsmannastjóri bera samstarfi IKEA og þróunarverkefninu Virkur vinnustaður góða sögu.

Eftir að hafa farið inn um starfsmannainngang og fengið gestaaðgangskort er mér vísað upp á skrifstofu starfsmannastjóra. Þar ríkir bjartur einfaldleiki, aðalsmerki hins vinsæla fyrirtækis, IKEA.

„Samstarfið við VIRK hefur skilað okkur heilmiklu. Það byrjaði með að okkur var sendur tölvupóstur árið 2011 með tilboði um að taka þátt í þróunarverkefninu Virkur vinnustaður. Þá var ég aðstoðarstarfsmannastjóri,“ segja Fjóla Kristín Helgadóttir, sem nú er starfsmannastjóri IKEA og Valgerður María Friðriksdóttir aðstoðarstarfsmannastjóri. Þær ræddu við blaðamann um þátttöku IKEA í umræddu þróunarverkefni og niðurstöður þess, sem nú liggja fyrir.

„Tilboðið frá VIRK barst einmitt á þeim tíma sem veikindi voru mjög stórt vandamál hér innanhúss hjá okkur hér í IKEA. Þá er ég að ræða um skammtímafjarveru, svokölluð mánudagsveikindi, þegar fólk er fjarverandi í einn til tvo daga einu sinni til tvisvar í mánuði,“ segir Fjóla Kristín.

„Við vorum dálítið úrræðalaus í þessum efnum. Búið var að reyna ýmislegt. Meðal annars hafði verið boðið upp á fyrirlestra um mataræði og hreyfingu til að vekja starfsmenn til umhugsunar. Við höfðum tekið upp samstarf við einkareknu læknastöðina Heilsuvernd. Starfsfólkinu var boðið upp á fríar heilsufarsmælingar og við fengum trúnaðarlækni frá Heilsuvernd til að koma til okkar einu sinni í viku til að ræða við starfsfólk sem þess óskaði,“ bætir hún við.

„Þá buðum við upp á fríar bólusetningar við influensu og gerum enn. Einnig buðum við starfsfólkinu fría ávexti og „boost“, lýsi og hafragraut á morgnana í mötuneytinu okkar og stjórnendur ræddu við starfsmenn um fjarvistir, ekki þó skipulega. En allt þetta breytti þó ekki ástandinu sem að nokkru nærmi. Það var eins og um ákveðið veikindamynstur væri að ræða, sem jafnvel var ólíkt milli deilda fyrirtækisins.“

Tilboðið kom á góðum tíma

Þær Fjóla Kristín og Valgerður María eru sammála um að tilboð VIRK hafi hitt á einstaklega heppilegan tíma.

„Við slógum því til,“ segir Fjóla Kristín.



Valgerður María og Fjóla Kristín

„Samstarfið gekk frá upphafi mjög vel. En okkur fannst þetta verkefni Virkur vinnustaður þó dálítið óljóst fyrst, þekktum ekki til VIRK þá og vorum löngu byrjuð að halda utan um fjarvistarskráningu.

Okkur fannst í fyrstu að VIRK vildi fá upplýsingar, sem krefðust töluvert mikillar þátttöku stjórnenda og starfsmanna. Þetta var svo rætt á stöðufundi hjá VIRK. Við upplýstum að veturinn 2011 til 2012 hefði samstarfið við VIRK verið dálítið erfitt fyrir okkur skipulagslega. Bæði vegna vaktavinnukerfisins og erfiðleika við að taka starfsfólk úr vinnu til fræðslu, þegar búðin væri opin.

En það er nú svo, þegar upp er staðið, að einmitt þennan vetur fengu stjórnendur afar staðgóða fræðslu, sem hefur komið sér vel.“

Þær Fjóla Kristín og Valgerður María segja að eftir fyrsta veturinn hafi verið búið að fínþússa verklagið. „Þetta var jú

þróunarverkefni, ekki bara hjá okkur heldur einnig hjá VIRK. Eftir þennan fyrsta vetur fór allt að ganga sem smurt fyrir sig.“

Þær segja VIRK hafa sent upplýsingar um þema hvers tímabils meðan á þróunarverkefninu stóð. „Svo sem umfjallanir um heilsu, hreyfingu, matarræði, einkalíf og starf og endurkomu til vinnu, svo dæmi séu nefnd. Alltaf var eitthvað ákveðið tekið fyrir á hverri önn. Smám saman gekk betur að koma hlutunum heim og saman og bóka fundi með starfsmönnum – sem voru forvitnir um þetta samstarf IKEA við VIRK.“

Fræðsla stjórnenda mikilvæg

En hvað finnst ykkur standa upp úr eftir samstarfið?

„Það sem okkur finnst standa upp úr hvað þetta þróunarverkefni snertir er fræðslan sem stjórnendur fengu. Hún gerði það að verkum að þeir áttu auðveldara með

„Ánægja starfsmanna hefur vaxið á undanförunum árum almennt. Að töluverðu leyti má eflaust rekja það til aukinnar fræðslu frá VIRK til deildarstjóra.“

að ræða fjarveru starfsfólks við það. Stjórnendur öðluðust aukna kunnáttu í hvernig ætti að ræða fjarveru við starfsfólk. Þegar málið er nágast frá sjónarhóli fjarveru varð þetta ekki eins viðkvæmt umræðuefni. Sjónarhornið var þá fjarveran og áhrif hennar á vinnustaðinn. Við starfsmannastjórnarnir tókum fjarverusamtölin til að byrja með, síðan tóku deildarstjórnarnir við. Þetta gerðist í kjölfar fundar sem VIRK stóð fyrir, þar sem fjallað var um hvernig árangursríkast væri að ræða fjarveru við

„Verkefnið Virkur vinnustaður hefur aukið meðvitund bæði stjórnenda og starfsfólks og gert til muna auðveldara að ræða um fjarveru vegna viðvarandi veikinda og benda á úrræði.“

starfsfólk,“ segja þær Fjóla Kristín og Valgerður María.

Hafði verið erfitt að ræða um veikindi starfsfólks?

„Já, áður höfðu deildarstjórnarnir verið hikandi við að ræða miklar fjarvistir við starfsfólk. En þegar þeir fengu tækin til þess fyrir tilstuðlan VIRK fór þetta allt í betri farveg. Það, að ræða málið sem fjarveru en ekki veikindi, breytti miklu. Upp komu sjónarmið eins og: Hvað getum við hér hjá IKEA gert til að hjálpa þér? Og einnig: Það er slæmt fyrir þig að detta út af vinnumarkaði!“

Þannig upplifðu báðir aðilar meira samstarf. Samvinnan við VIRK varð líka til þess að við skoðuðum í auknum mæli hvort eitthvað mætti fara betur í umhverfi vinnustaðarins. Í gegnum tíðina höfum við þó auðvitað lagfært ýmsa hnökra, svo sem of langar vaktir, of einhæf störf og fleira í þeim dúr. Það ferli var byrjað áður en við fórum í samstarfið við VIRK,“ segir Fjóla Kristín.

Starfsmenn ánægðari

Eru starfsmenn ánægðari eftir að þið hófuð þátttöku í Virku vinnustað?

„Ánægja starfsmanna hefur vaxið á undanförunum árum almennt. Að töluverðu leyti má eflaust rekja það til aukinnar fræðslu frá VIRK til deildarstjóra. Við greinum nú betur á milli skammtíma- og langtímaveikinda. Nú eru þau flokkuð og úrræðin ólík eftir því hvort um er að ræða fjarveru í skamman tíma eða langan. Stjórnendur eru líka meðvitaðari um þörfina á að hafa samband við langtíma

veikan starfsmann og sýna honum þannig áhuga og velvild. Sem og að halda starfsmanninum upplýstum um hvað fram fer á vinnustaðnum. Sumir vilja það gjarnan en aðrir ekki. Einn starfsmaður fékk krabbamein. Hann fékk tölvu heim þar sem hann gat fylgst með hvað um væri að vera hjá fyrirtækinu og jafnvel unnið heiman frá sér. Þetta getur haft áhrif á geðheilsu fólks til hins betra. Verkefnið Virkur vinnustaður hefur aukið meðvitund bæði stjórnenda og starfsfólks og gert til muna auðveldara að ræða um fjarveru vegna viðvarandi veikinda og benda á úrræði.“

Er eitthvað fleira sem hefur aukið ánægju starfsfólksins?

„Já, en það tengist ekki VIRK. Árið 2012 innleiddi IKEA bónuskerfi. Framkvæmdastjórinn, Þórarinn Ævarsson, átti frumkvæði að þeirri ákvörðun og hún er ótengd samstarfinu við VIRK. Hann hafði góða reynslu af slíku hvatakerfi frá fyrra starfi. Við höfðum verið með hvatakerfi í öðru formi, t.d. bónusa fyrir minni skemmdir á lager. Við ákváðum að prófa bónuskerfið í eitt ár, þetta virkar þannig að ef fólk mætir alltaf í vinnu fær það um hundruð og fjórútu þúsund krónur útborgaðar 31. desember. Veikindadagar dragast frá þessari upphæð þar til hún hverfur alveg.“

Með þessu bónuskerfi hefur tíðni skammtímaveikinda minnkað mjög mikið, næstum um helming, ekki síst hjá yngsta aldurshópi starfsmanna. En auðvitað setur veikindahrina eins og influensa strík í reikninginn.“

Skilningur aukist á báða bóga

En hefur þetta haft áhrif á langtímaveikindi?

„Varla. Eftir sem áður koma upp langtíma-veikindi, en þau eru af öðrum toga og við þeim þarf að bregðast með samstarfi milli fyrirtækisins og viðkomandi starfsmanns. Þá koma til greina úrræði eins og að viðkomandi starfsmaður fari í leyfi. Komi svo aftur síðar, hugsanlega í hlutastarf og síðar í fullt starf, þegar heilsan leyfir. Langtímaveikir starfsmenn hafa ekki verið margir hér, miðað við að hér vinna

að jafnaði um tvö hundruð og áttatíu starfsmenn.“

Hverjar eru þá niðurstöðurnar úr þróunarverkefninu hjá ykkur?

„Einkum er það aukin meðvitund meðal stjórnenda IKEA og starfsmanna um áhrif fjarveru, bæði á vinnustaðinn og viðkomandi starfsmann. Fræðslan hefur skilað sér í að bæði stjórnendur og starfsmenn eru upplýstari um hvað er í boði ef um er að ræða langtíma veikindi. Báðum aðilum er ljósari möguleikinn á samvinnu til að finna leiðir, bæði til að virkja starfsmanninn og að hann verði virkari. Stjórnendur eru öruggari hvað varðar fjarverusamtölin og skilningur milli þeirra og starfsmanna hefur aukist.“

Hefur samstarfið við VIRK breytt sýninni á endurkomu starfsmanns?

„Já, við erum fróðari um hvernig eigi að tala við starfsmenn um fjarveru og hvernig eigi að standa að endurkomu þeirra langveiku. Þeir geta byrjað í hlutastarfi og aukið það svo síðar. Nú er öllum ljósara að starfshlutfallið er ekki bara klippt og skorið, því má breyta ef þörf er á vegna veikinda.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

p

Þóra Sif Sigurðardóttir



Áður líkamsræktar- og fimleikabjálfi. Er nú deildarstjóri á leikskóla.



MEÐ TROMP Á
HENDI FRÁ VIRK



Pegar einstaklingur missir starfsgetu vegna slyss eða veikinda snýr VIRK spilinu við með markvissri uppbyggingu og sérfræðistuðningi. Fjölbreyttur hópur fagaðila um allt land vinnur að árangursríkri starfsendurhæfingu sem skilar sterkum einstaklingum aftur út á vinnumarkaðinn.



VIRK

Starfsendurhæfingarsjóður

Cuðrunartún 1, 105 Reykjavík, sími 535 5700
www.virk.is

Þóra Sif glimdi við erfiðu veikindi í kjölfar mikils álags. Hún naut stuðnings VIRK með göðum árangri.



Þóra Sif Sigurðardóttir

p

IPS árangur í Laugarásnum

VIRK og geðdeild LSH á Laugarásvegi hafa síðan 2012 unnið að uppbyggingu árangursríkrar starfsendurhæfingar fyrir ungt fólk með geðrofssjúkdóma.

Samstarfsverkefnið er grundvallað á IPS (Individual Placement and Support) hugmyndafræðinni sem byggir á gagnreyndum aðferðum og felur í sér að fólk fari beint út á vinnumarkað en njóti stuðnings og eftirfylgni frá þverfaglegu teymi.

Rannsóknir sýna t.d. að mun betra sé að hraða atvinnuleit í stað þess að fara í mikla greiningarvinnu og þess vegna m.a. er Hlynur Jónasson atvinnuráðgjafi á vegum VIRK hluti af meðferðarteymi einstaklingsins frá upphafi.

IPS á uppruna sinn í Bandaríkjunum, hefur einnig verið notuð með góðum árangri í Evrópu og VIRK og LSH Laugarási eru fyrst til að innleiða hugmyndafræðina á Íslandi. Hér á landi hefur verið lögð áhersla á að sinna einstaklingum með geðrofseinkenni á byrjunarstigi en hugmyndafræðin styður þó almennt við einstaklinga með þyngri geðraskanir og grundvallast á því að heilbrigðisþjónustan, VIRK og vinnuveitendur vinni saman að settu marki.

Mikilvægast er að hver og einn einstaklingur í verkefninu fái góðan og öruggan stuðning sem miðaður er við þarf hans og að þeir sem fara út á vinnumarkaðinn í kjölfar starfsendurhæfingar í IPS-verkefninu njóti stuðnings þverfaglegs stuðningsteymis.



„Það að eignast starfsvettvang og félaga er án nokkurs vafa ein sterkasta hönd sem hægt er að hafa til að leiða sig út í samfélagið á nýjan leik.“

Vandað stuðningsmódel sem virkar

Samstarf LSH Laugarási og VIRK hefur gengið mjög vel og mikið hefur áunnist. Sautján störf hafa orðið til, flestum einstaklingunum hefur gengið vel og þrettán starfanna eru enn virk. Eitt þeirra var 6 mánaða bráðabirgðastarf og það má geta þess að einstaklingur sem sinnti því fór í framhaldinu í nám, lauk því og er nú kominn í annað starf sem tengist námi hans.

IPS-verkefnið hefur breyst og þróast eftir því sem störfunum hefur fjölgað en eftirfylgnin og heimsóknirnar á vinnustaði eru enn einn mikilvægasti þáttur verkefnisins. Áriðandi er að fylgja einstaklingi eftir á vinnustað í byrjun og styðja hann í fyrstu skrefunum inn á vinnumarkaðinn. Þá er mikilvægt að fræða atvinnurekendur og stjórnendur á hverjum stað fyrir sig sem þurfa svör við margvíslegum spurningum. Einnig er það uppbyggilegt fyrir vinnustaðinn að vinnufélagar séu að einhverju leyti upplýstir um málið, eins og IPS leggur til.

Virk og LSH Laugarási hefur með IPS-verkefninu tekist að smíða vandað stuðningsmódel fyrir alla fagaðila sem vinna að því sama markmiði að aðstoða ungt fólk með þyngri geðraskanir út á vinnumarkað á ný og leiðbeina þeim við að takast á við áskoranir sem því fylgja og hvernig bregðast skuli við þeim. Það að eignast starfsvettvang og félaga er án nokkurs vafa ein sterkasta hönd sem hægt er að hafa til að leiða sig út í samfélagið á nýjan leik.

Það er að miklu að sækjast að fjölga störfum á meðal ungra langveikra einstaklinga, í því felst mikill ávinningur fyrir samfélagið í heild og með aukinni atvinnuþátttöku leggjum við grunninn að betra og heilbrigðara lífi þeirra og um leið betra samfélagi.

Hlynur Jónasson atvinnuráðgjafi



Atvinnurekendur skilningsríkir

Atvinna er mikilvæg fyrir allt fólk og ekki síður fyrir þá sem veikjast af geðsjúkdómum. Hlynur Jónasson atvinnuráðgjafi hjá IPS-verkefninu í Laugarási hefur aðstoðað skjólstæðinga þar við atvinnuleit.

„Vinnan við að útvega störf hefur gengið vonum framar, eiginlega mjög vel,“ segir Hlynur Jónasson atvinnuráðgjafi.

Hvað þurfa skjólstæðingar Laugaráss að vera vel á veg komnir til þess að þú hefjir með þeim atvinnuleit?

„Sú hlið verkefnisins snýst um að viðkomandi hafi verið í undirbúningi með sínum fagaðilum hjá Laugarási, svo sem læknum og félagsráðgjöfum og fengið frá þeim „grænt ljós“ til að fara að vinna. Nú eða þá að fara í nám. Viðleitnin hjá IPS-verkefninu gengur út að koma fólki sem fyrst út í samfélagið aftur. Sú snemmihlutun sem fram fer í Laugarási hefur það að meginmarkmiði að tengja einstaklinga með geðrof sem fyrst aftur við samfélagið.“

Hvernig taka atvinnurekendur þessari starfsemi?

„Þeir gera það mjög margir með miklum sóma og hafa tekið vel á móti þessu verkefni. Það hafa skapast mörg störf á þessu eina og hálfu ári sem ég hef komið nálægt þessu. Þeir einstaklingar sem hér eru hafa allir, hver á sinn hátt, mikla hæfileika og njóta sín því í hinum ýmsu störfum. Atvinnurekendur eru tilbúnir til að horfa til þessa og gefa þeim tækifæri.“

Skjólstæðingar vilja vinna

Eru skjólstæðingarnir tilbúnir að ganga í flest störf?

„Já það eru þeir. Aðallega þarf að finna góð fyrirtæki sem hafa störf á boðstólum sem henta. Hvað starfsúrval snertir get ég nefnt fyrirtæki í hótélgeiranum og hjá bílaleigum, afgreiðslustörf og störf sem snerta ferðaiðnað. Sem og hefur fólk héðan fengið störf í menningargeiranum, svo sem í leikhúsum og víðar – svo eitthvað sé nefnt.“

Ert þú þá einskonar milligöngumaður?

„Já, ég er það. Ég fylgi þessari hugmyndafræði IPS eftir og samkvæmt henni útvega ég, í samráði við viðkomandi einstakling, starf og fylgi svo hverjum og einum eftir.“

Hafa komið upp erfiðleikar ef fólk veikist aftur?

„Það hefur mjög lítið borið á því. Almenn séð hefur þetta gengið vel. Þar sem slík staða hefur komið upp hefur verið almennur og góður skilningur á aðstæðunum á vinnustaðnum. Sá sem veikist á þá afturkvæmt í sitt starf, eins og gerist almennt eftir veikindi.“

Hvað heldur þú að mörg störf hafi fengist fyrir þína milligöngu?

„Ætli þau séu ekki orðin um átján hjá hinum ýmsu fyrirtækjum.“

Hringja menn frá fyrirtækjum og bjóða störf?

„Nei því miður er það ekki svo gott hvað varðar IPS-verkefnið. En þó hef ég fengið símtöl þessu varðandi gegnum almenna starfsendurhæfingu. Þegar svo háttar til hef ég gjarnan áður kynnt starfsemi VIRK fyrir viðkomandi.“

Eru skjólstæðingarnir spenntir að fá vinnu?

„Já, undantekningarlítið eru þeir það. Það myndast líka ákveðinn vinnuandi í hópnum hér í Laugarási og hann er hvetjandi. Fólkíð fer að tala um vinnuna sína og segja frá og það eykur áhuga.“

Eru einstaklingarnir þá áfram að heimsækja Laugarás eftir að þeir fara að vinna?

„Já, en í minna mæli. Ég vil leggja áherslu á að atvinnurekendur sem ég hef haft samskipti við í sambandi við IPS-verkefnið hafa sýnt því mikinn skilning og áhuga og verið tilbúnir til að horfa á styrkleika einstaklingsins en ekki takmarkanir. Það skiptir öllu máli og er grunnurinn að þessu starfi. Sem og góð tengsl einstaklings við sitt vinnuumhverfi.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Nanna Briem yfirlæknir
Valur Bjarnason félagsráðgjafi

Það er ótrúlega margt hægt

Gott er að koma inn í hlýjuna í Laugarási úr hinu íslenska roki og rigningu. Auðfundið er á andrúmsloftinu innandyra að þar ríkir sú von sem fleytir fólki gegnum ákomur í lífsins ólgusjó. Laugarásinn er deild frá Landspítala fyrir ungt fólk með geðrofssjúkdóma á byrjunarstigi. Afar vel virðist að starfseminni búið í glæsilegum húsakynnum og ekki þarf að skima lengi yfir hóp skjólstæðinga til að sjá að þar ríkir notalegur félagsandi.

Nanna Briem yfirlæknir tekur á móti blaðamanni og nær í Val Bjarnason félagsráðgjafa. Saman ætla þau að fara yfir stöðu á IPS-verkefninu, sem er starfsendurhæfing fyrir ungt fólk með geðrofssjúkdóma og er samstarfsverkefni VIRK og Laugaráss.

„Þörfin á IPS hefur aukist, bæði af því að hér eru nú fleiri skjólstæðingar, eru að nálgast hundrað, og einnig af því að við erum búin að átta okkur betur á þessu meðferðarúrræði,“ segir Nanna Briem geðlæknir.

„Þetta hefur líka spurst út á meðal þjónustuaðila og þeir eru í auknum mæli að leita til okkar,“ segir Valur Bjarnason félagsráðgjafi.



Valur og Nanna

„Við sjáum nú æ betur að ungt fólk með geðrofssjúkdóma getur unnið meira og betur en við gerðum okkur áður grein fyrir,“ segja þau.

Hvernig hefur gengið að aðlaga IPS að íslensku umhverfi?

„Vissulega hefur þurft aðlögun IPS að okkar veruleika. Hugmyndin að IPS er upprunnin frá Ameríku en er að dreifa sér um allan heim. Búið er að taka þetta meðferðarúrræði upp á öllum Norðurlöndunum og víðar í Evrópu. En á Norðurlöndunum er félagslega kerfið allt öðruvísi en í Bandaríkjunum. Því hafa komið upp vissir hnökrar á að samræma og aðlaga IPS því kerfi, þ.e. félags- og tryggingakerfi, sem við á Íslandi og öðrum Norðurlöndum búum við,“ segir Valur.

Nanna bætir við að það þurfi að aðlaga öll meðferðarúrræði íslensku umhverfi. „En án þess að skemma módelið.“

Tryggðarskali er gátlisti

Valur segir ákveðinn tryggðarskala fylgja IPS. „Hann er 26 atriða gátlisti og búið að þýða hann á íslensku. Þar eru spurningar settar fram og við fáum stig fyrir að fylgja skalanum. Eins konar einkunnargjöf fyrir 26 atriði, sem hvert um sig er fjölþætt. Færum við algjörlega eftir IPS hugmyndafræðinni fengjum við fullt hús stiga. En það er ekki hægt vegna ólíks umhverfis. Sé IPS ráðgjafi að sinna 20 einstaklingum fær hann toppinkunn fyrir það, sinni hann fleirum lækkar einkunnin. Við skorum lægra af því að við sinnum fleirum. Tryggðarskali þýðir að halda tryggð við hin ýmsu atriði IPS hugmyndafræðinnar. Baldur Heiðar Sigurðsson sálfræðingur fann þetta góða íslenska nafn á gátlista IPS hugmyndafræðinnar.“

Nanna bætir við að því færri stig sem fáið því minna sé farið eftir hugmyndafræði IPS. „Hægt er að skora 150 stig,“ segir hún.

„Við Sveina Berglind Jónsdóttir sálfræðing og deildarstjóri hjá VIRK fórum til Danmerkur til að hitta kollegana og þeir sögðu okkur að við myndum skora lágt til að byrja með. Þannig væri það bara. Við vorum með 79 stig fyrir um það bil

„Samskiptin við atvinnurekendur hafa verið einstaklega góð. Þeir hafa sýnt gott hjartalag. Þetta samstarf með öðru eykur líkur á því að fólk komist á vinnumarkaðinn og náí bata.“

ári. Lægst mega stigin vera 74, þar fyrir neðan er ekki lengur verið að fara eftir þessu úrræði. Nú erum við hins vegar að skora 96 til 98 stig, sem er svipað og Danir gera. Við erum mjög sátt með þetta,“ segir Valur.

Nanna getur þess að nákvæmni Vals og vandvirkni eigi stóran þátt í þessari góðu niðurstöðu sem nú er á borðinu. „Hlynur Jónasson atvinnuráðgjafi á vegum VIRK, sem vinnur að IPS-verkefninu með okkur, hefur mjög góða þekkingu á atvinnulífinu og góð tengsl við atvinnurekendur. Þeir fá góðar upplýsingar í upphafi og tryggingu fyrir því að við munum koma að málum ef eitthvað kemur upp á, þannig hefur skapast mikill og góður áhugi atvinnurekenda á IPS-verkefninu“ segir Valur.

Gengur vel að finna vinnu

Nanna og Valur segja þátttakendur í IPS úrræðinu vera ungt fólk sem hafi ekki mikla menntun. En flest hafi það fengið vinnu sem það hefur áhuga á, t.d. við lagerstörf, á kaffihúsum eða bílaleigum, verkamannavinnu og tölvu- og verslunarstörf. „Þetta byrjaði 2012 en á þessu tímabili hefur IPS fólkið okkar, sem við köllum svo, tekist að fá hin fjölbreyttustu störf. Nú eru þrettán manns í atvinnu, átta manns eru að skoða mögulega atvinnuþátttöku og brottfall er fjórir einstaklingar. Samtals eru þetta tuttugu og fimm manns sem hafa eða eru að tengjast atvinnumarkaðinum.“

Nanna segir hafa verið ákveðið að á meðan þessir einstaklingar séu í verkefninu njóti þeir þjónustu á Laugarási. „Ein af grunnstoðum í verkefninu er náíð samstarf við „klíniska kerfið“. Tilnefningar þeirra sem sýna áhuga á vinnu koma frá þverfaglegu teymi og síðan taka boltann Valur félagsráðgjafi, Hlynur atvinnuráðgjafi og Svanborg Guðmundsdóttir iðjuþjálfari. Viðtöl fara fram og síðan fer Hlynur í að finna vinnu fyrir viðkomandi. Hlynur og hinir í IPS teyminu halda svo áfram að hitta viðkomandi og fylgjast með og eru í góðu sambandi við vinnuveitendurna, sem er mikilvægt.“

Samstarfið við VIRK gengur vel

Þau Nanna og Valur leggja áherslu á að samstarfið við VIRK gangi mjög vel, en það fer nú að miklu leyti fram í samstarfinu við Hlyn. „Hann er okkar stoð og stytta í þessu verkefni og orðinn hluti af starfsemi hér. Fyrst þegar þetta samstarf byrjaði 2012 vorum við með mánaðarlega samráðsfundi. En þeim hefur fækkað eftir að Hlynur tók til starfa við hlið okkar. Hann er tengiliður, kemur hér oft og er í afar góðu sambandi við skjólstaðinga og starfsfólk. Hann hefur líka svolítið aðra sýn en við, horfir ekki eins stíft á einkenni sjúkdómsins. Hann horfir á styrkleikana,“ segir Nanna. Valur getur þess að hann hafi verið í góðu samstarfi við Sveinu Berglind Jónsdóttur hjá VIRK.

En hvernig gengur skjólstaðingunum að vinna samkvæmt IPS úrræðinu?

„Það gengur vel. Ef eitthvað kemur upp á er haft samband. Ef til dæmis einstaklingur mætir ekki er hringt í hann og ef hann er veikur er látið vita. Boðleiðirnar eru stuttar og það er áhrifaríkt. Væru ekki þessi nánu tengsl þá væri mun líklegra að viðkomandi myndi detta út úr vinnunni,“ segir Nanna.

„Samskiptin við atvinnurekendur hafa verið einstaklega góð. Þeir hafa sýnt gott hjartalag. Þetta samstarf með öðru eykur líkur á því að fólk komist á vinnumarkaðinn og náí bata. Einstaklingum frá Laugarásnum hefur líka verið vel tekið af samstarfsfólki. Móttökurnar hafa verið betri en við bjuggumst við. Gott samstarf við þjónustuna hér hefur gert atvinnurekendur

öruggari og auðveldað að finna vinnu fyrir skjólstæðinga í IPS úrræði,“ segir Valur.

Fram kemur að þeir sem eru í IPS meðferðarúrræði vinna hálfstarf. „Okkar fólk er flest á endurhæfingarlífeyri og á vinnusamningi frá Tryggingastofnun ríkisins. En stundum er hægt að auka starfshlutfall í allt að 65 prósent starf ef vel gengur. Samstarfið við Tryggingastofnun hefur verið farsælt. Þegar fólk kemst í vinnu verður það oft tilbúnara til að takast á við sjúkdóminn sinn. Sjálfstraust þess eykst og það tekur meðferðinni betur. Við höfum mörg góð dæmi um þetta. Rútínan hjálpar til og áhuginn á að vera í eins góðu formi og unnt er verður meiri. Þeir sem hafa verið í neyslu draga úr henni og jafnvel hætta henni alveg. Lyfjagjöfin er litin jákvæðari augum og þannig mætti fleira telja,“ segir Nanna.

Þau Valur og Nanna segja að IPS úrræðið hafi spurst vel út meðal skjólstæðinga Laugaráss, þeir koma og spyrjast fyrir um atvinnumálin, vilja jafnvel komast í vinnu. „Þá útskýrum við IPS starfsendurhæfinguna. Hve sérstakt úrræði þetta er, hve vel það heldur utan um einstaklinginn og að hann megi byrja að vinna í smáum stíl. Þetta gerir fólk tilbúnara í að taka þátt.“

Stefnt að ríkari fjölskyldupátttöku

Kemur fjölskylda viðkomandi inn í þetta ferli?

„Það er eitt af verkefnum sem við stefnum á og fylgir tryggðarskalanum, að fá fjölskylduna meira inn í þetta verkefni. En það er auðvitað þá gert með leyfi þjónustuþegans. Einn skjólstæðingur fór að vinna fyrir skömmu með góðum stuðningi fjölskyldu og hann lagði áherslu á hve það hefði gert honum gott. Þetta smellpassar við IPS hugmyndafræðina. Gott er að allir hjálpi að. Mikilvægt er að nota stuðningskerfið sem er til og það er fjölskyldan. Hún er náttúrulegra stuðningsnet en við hér í Laugarásnum, sem erum þverfaglegur stuðningur í tiltölulega skamman tíma. Við komum hlutunum af stað en svo viljum við að þróunin haldi áfram,“ segir Nanna.

Hvað getur fólk verið lengi í IPS-verkefni?

„Talað er um að lágmarkið sé eitt ár en geti staðið lengur ef rík ástæða er til. Sumir þurfa alltaf stuðning, en ekki endilega fagfólks, gæti alveg eins verið stuðningur frá ættingjum. IPS-verkefnið byggir á átta grunnþáttum. Einn þeirra er að ef þjónustuþegi mætir ekki í viðtöl til IPS ráðgjafa eigi það ekki að bitna á honum heldur hvetja hann áfram. Ef þjónustuþegi vill skipta um starf eða missir vinnuna þá horfum við á það jákvæða sem gerst hefur í ferlinu, hvað hefur áunnist og nýtum það í áframhaldandi starfsendurhæfingu. Reynum að styrkja jákvæða þætti. Enginn undirbúningsnámskeið fylgja IPS úrræðinu, heldur er farið strax í hraðvirka atvinnuleit. Ef fólk þarf að fara á þung starfsendurhæfingarnámskeið áður en það getur hafið störf getur viljinn til að vinna dofnað,“ segir Valur.

Nanna bendir á að önnur úrræði, þyngri í vöfum, skili fólk ekki betur út á vinnu-markaðinn, „né heldur fá þau fólk til að endast betur í vinnu. Þetta módel, hröð og áhugamiðuð atvinnuleit hefur reynst vel fyrir þá sem eru með alvarlegri geðraskanir. Markmiðið er að fólk komist í vinnu, endist þar og gangi vel,“ segir hún.

Draumurinn um IPS námsendurhæfingu

„Eitt af því sem okkur langar til að gera næst er að nota IPS úrræðið í sambandi við námsendurhæfingu, það er draumurinn,“ segja þau Nanna og Valur. „En þá þyrftu að vera aðeins fleiri í þverfaglega teyminu. Ef við fengjum einn ráðgjafa í viðbót sem myndi sinna skóla- og námsmálum þá myndum við skora hærra á IPS skalanum,“ segir Valur.

„Við erum með þetta bandaríska módel sem aðlagð hefur verið að íslenskum aðstæðum. Við erum ekki að finna upp hjólið. Valur er í samskiptum við Danmörku, þar sem eru stórar rannsóknir í gangi, sem og í Noregi, við lærum af þeim,“ segir Nanna. Valur bætir við að hann hyggi á samstarf við Svía. „Þeir hafa verið lengi með IPS úrræðið og ræða nú hvernig það samrýmist best velferðarsamfélaginu. Við viljum nýta okkur þeirra reynslu og

aðlögun þeirra að velferðarkerfi, sem er líkara okkar en það bandaríska.“

Er hægt að nota IPS úrræðið á víðari grundvelli?

„Þetta úrræði er notað við þyngri geðraskanir. Við höfum velt fyrir okkur hvort hægt sé yfirfæra hugmyndafræðina yfir á þunglyndi og kvíða til dæmis.“

En er hægt að nota IPS úrræði á landsbyggðinni?

„Eftir því sem við náum betri tókum á verkefninu opnast fleiri möguleikar. Við gætum til dæmis með tölvufundum sinnt þjónustuþegum og vinnuveitendum á landsbyggðinni. Það er svo ótrúlega margt hægt,“ segir Nanna.

„Almennt hefur þetta gengið vel. Það hafa ekki verið eins margir þröskuldar í veginum og við höldum í upphafi. Þetta fór hægt af stað en gengur nú hraðar. Mestur hluti af þeim fjölda sem hefur komist í vinnu hefur tekist það á síðasta hálfu ári. Þetta er flókin meðferð, en með því að nota tryggðarskalan getum við séð hversu vel okkur gengur að vinna samkvæmt IPS hugmyndafræðinni. Og því nær sem við komumst henni, því betri árangur.“

Eru þið komin með niðurstöður sem þið getið birt?

„Nei, en við erum nú komin með nægilega marga þátttakendur í IPS-verkefninu til þess að geta skráð hve margir fá vinnu og hve lengi þeir endast í henni. Rannsóknir hafa sýnt að 63 prósent eru enn í vinnu eftir 18 mánuði sé þessi hugmyndafræði notuð, á móti 23 prósentum við venjulega starfsendurhæfingu. Tölnurnar eru reyndar aðeins lægri í Evrópu en í Bandaríkjunum. Þetta úrræði eykur lífsgæði og fækkar innlagnardögum á sjúkrahús. Yfirbygging er lítil og því er þetta ódýrara úrræði en hefðbundin starfsendurhæfing. Við erum afskaplega ánægð með IPS úrræðið.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

p

röstur Árnason



Áður hjá Sambíóunum.
Vinnur nú við bókhald.



MEÐ TROMP Á
HENDI FRÁ VIRK



Pegar einstaklingur missir starfsgetu vegna slyss eða veikinda snýr VIRK spilinu við með markvissri uppbyggingu og sérfræðistuðningi. Fjölbreyttur hópur fagaðila um allt land vinnur að árangursríkri starfsendurhæfingu sem skilar sterkum einstaklingum aftur út á vinnumarkaðinn.



VIRK

Starfsendurhæfingarsjóður

Cuðrunartún 1, 105 Reykjavík, sími 535 5700
www.virk.is

Pröstur missti starfsorku og sagði upp vinnunni í kjölfar hjartáfalls og aðgerðar. Hann nýtti sér þjónustu VIRK með göðum árangri.



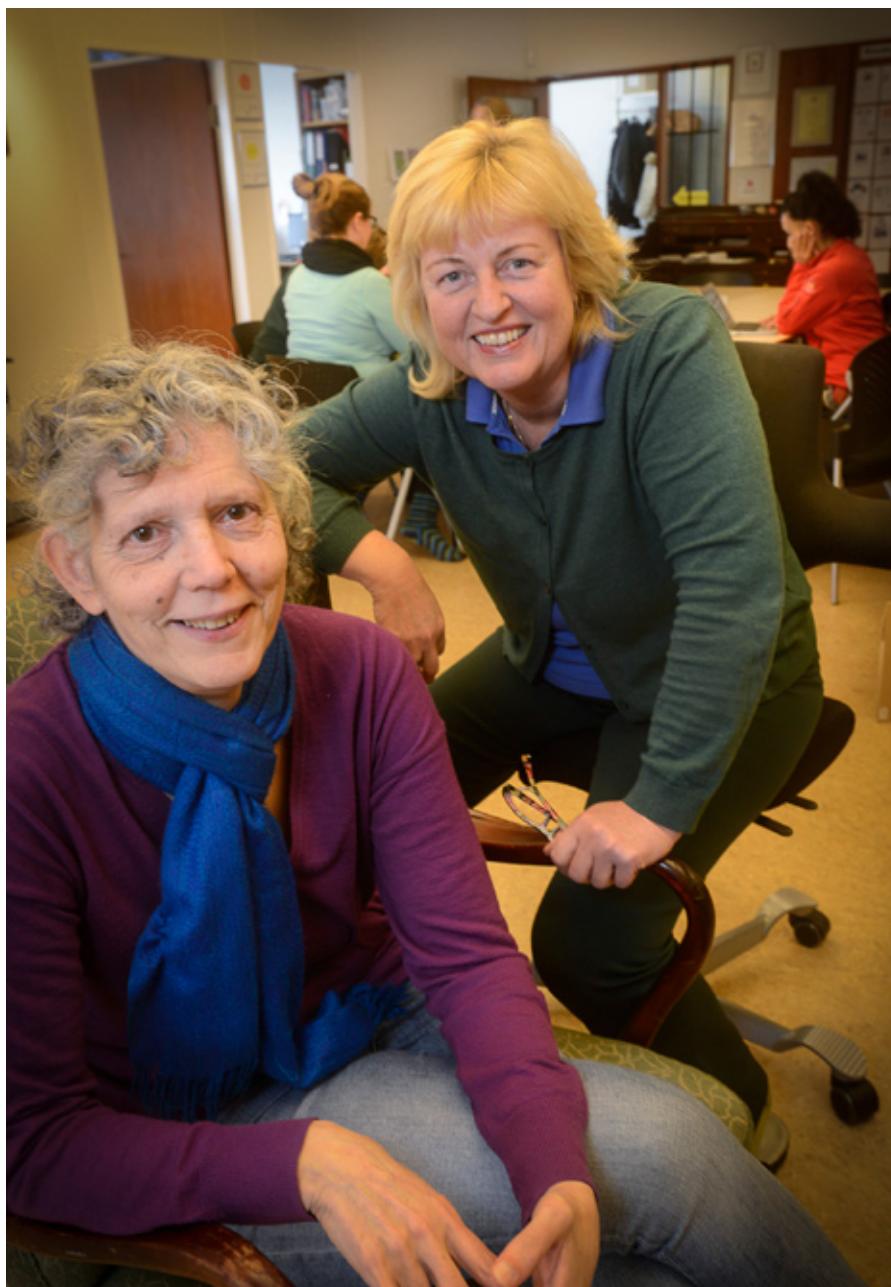
röstur Árnason

p

Elín Ebba Ásmundsdóttir iðjubjálfi og dósent
Sylviane Lecoulre iðjubjálfi

Útrás

Einstaklingar með geðraskanir út á vinnumarkaðinn



Sylviane og Elín Ebba

Útrásin byrjaði sem tilraunaverkefni á vegum Hlutverkaseturs en hefur nú fest sig í sessi.

Þróunar- og nýsköpunarstyrkur frá VIRK starfsendurhæfingarsjóði gerði það kleift að ráða tvo starfsmenn í verkefnið. Verkefnið fellur að framtíðarsýn VIRK sem er m.a. að stuðla að eflingu og fjölbreytni atvinnutengdra úrræða, breyta viðhorfum á vinnustöðum til að auka virkni fólks með skerta starfsgetu og að allir geti haft hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerðingu. Sérstaða Útrásar felst í því að fylgt er eftir löngun og vilja atvinnuleitandans, að nýta vinnustaðinn til endurhæfingar og að veita eftirfylgd til lengri tíma.

Einstaklingar með geðraskanir hafa ósjaldan slæma reynslu af vinnumarkaði, sjálfstraust þeirra er oft í molum, þeir hafa ekki trú á eigin getu og eru óvirkir. Þeir finna fyrir fordómum, auk eigin fordóma, og hafa óraunhæft mat á hvað séu eðlilegar tilfinningar. Vinnuveitendur eru líka óöruggir gagnvart þessum hópi og þurfa stuðning til að vinna úr örðugleikum og efasemdum sem upp geta komið. Flestir sem fá lífeyri sökum geðraskana hafa löngun og getu til að vinna upp að ákveðnu marki en fáir sækja þó út á vinnumarkaðinn. Margir treysta sér ekki í fullt starf og/eða óttast að glata bótum eða bera lítið úr bótum vegna

skerðingarákvæða almannatryggingalaga. Auk þessa þá óttast þeir að þeim bjóðist ekki sá stuðningur sem þeir telja sig þurfa þegar á vinnumarkaðinn er komið (Corbiere, Negrini, og Dewa, 2013; Lloyd, 2010; McDaid, 2008; Krupa, 2007, 2010; Swanson, Becker, Drake og Merrens, 2008; Topor, 2012; Waghorn, 2010).

Hlutverkasetur

Hlutverkasetur var stofnað árið 2005 með það að markmiði að nýta reynslu og þekkingu einstaklinga með geðraskanir til atvinnusköpunar. Það að hafa tekist á við geðraskanir og náð tökum á lífi sínu, þrátt fyrir einkenni, skapar verðmæta reynslu, rétt eins og skólaganga og almenn starfsreynsla gera (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 2009). Eftir efnahags-hrunið 2008 þegar fjöldinn allur af fullfrísku fólki missti vinnuna og festu, víkkaði Hlutverkasetur út starfsemina og sinni, auk atvinnutengdrar starfsendurhæfingar, almennri virkni sem forvörn til að fyrirbyggja niðurbrot og veikindi (Hlutverkasetur, e.d.). Í Hlutverkasetri er m.a. í boði fjölbreytt félagsleg dagskrá til að viðhalda áhuga á atvinnuþátttöku, draga úr einangrun og auka lífsgæði. Reykjavíkurborg studdi Hlutverkasetur með þjónustusamningi árið 2009, Verslunarmannafélag Reykjavíkur (VR) og velferðarráðuneytið fylgdu í kjölfarið. Notendahópur Hlutverkaseturs breikkaði og starfsemin varð æ fjölþættari. Hugmyndafræðileg nálgun starfseminnar er Faglíkanið um iðju mannsins (Kielhofner, 2009) og Valdefling „Empowerment“ (Chamberlin, 1997; Elín Ebba Ásmundsdóttir, 2011; Hanna Björg Sigurjónsdóttir, 2006). Faglíkanið um iðju mannsins byggir á nauðsyn þess að hafa hlutverk í lífinu, á ákveðnu dagsskipulagi, eflingu trúar á eigin áhrifamátt og að unnið sé með umhverfisþætti sem áhrif geta haft á heilsu og vellíðan. Valdefling snýst um að breyta sjálfsskilningi þeirra sem þurfa á aðstoð að halda, að þeir sjái sig sem einstaklinga sem hafi rétt til að bregðast við þjónustuveitendum, skipulagi og stjórnun þjónustunnar, aðstoðinni sem þeir fá og því lífi sem þeir kjósa að lifa.

Notandi spyr notanda (NsN) er dæmi um verkefni sem skapað hefur störf þar sem reynsla og þekking geðsjúkra nýtist

vel. Síðan 2010 hafa að jafnaði verið um fjögur launuð NsN hlutastörf í boði í Hlutverkasetri. Yfir 20 einstaklingar hafa verið ráðnir í skemmri eða lengri tíma við verkefnið. NsN verkefnið nýtist m.a. til að meta gæði þjónustu við einstaklinga með geðraskanir, út frá þeirra eigin sjónarhorni. Áherslur notenda eru settar í forgrunn í gerð fræðsluefnis og/eða við þróun þjónustunnar (Björgen og Almvik, 2006; Harpa Ýr Erlendsdóttir og Ingibjörg Ólafsdóttir, 2005; Harpa Ýr Erlendsdóttir og Valdís Brá Þorsteinsdóttir, 2004; Kolbrún Hjálmtýsdóttir og Elín Ebba Ásmundsdóttir, 2010).

„Margir þeirra sem tóku þátt í Útrás nýttu sér dagskrá Hlutverkaseturs. Þátttakan gat verið hluti af starfsmati, til að efla ákveðna færni, og/eða til að máta sig í vinnuhlutverk sem hluta af starfsþjálfun.“

Aðdragandi

Upphaf verkefnisins Útrás átti sér langan aðdraganda þar sem bæði fagfólk og notendur lögðu hönd á plóg (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 2004, 2007, 2008, 2011; Sylviane Lecoultré, 2009). Það er allra hagur að auka atvinnuþátttöku fólks með geðraskanir. Fræða þarf atvinnulífið um þarfir einstaklinga með skerta starfsgetu, vinna gegn fordómum og mismunun og vekja áhuga háskólasamfélagsins á mikilvægi málaflöksins með tilliti til félagsauðs og hagsældar. Á seinustu árum hefur orðið „útrás“ vakið blendnar tilfinningar en Útrás einstaklinga með geðraskanir frá einangrun yfir í þátttöku er ætlað sem jákvætt innlegg í orðræðuna.

Samstarf höfundanna, Sylviane Lecoultré og Elínar Ebbu Ásmundsdóttur, hófst árið 1982 þegar þær störfuðu saman sem iðjuþjálfar á geðdeild Landspítalans. Markmið og starfsemi iðjuþjálfunar er að einstaklingar með geðraskanir skili sér út á vinnumarkaðinn en fordómar og þekkingarleysi hafa oft hindrað atvinnuþátttöku þeirra. Þessir einstaklingar fá sjaldan þá eftirfylgd og stuðning sem þeir þurfa við dagleg störf inni á heimilum sínum og/eða á vinnustað. Starfsendurhæfing hefur að mestu farið fram innan veggja sjúkrahúsa eða á sérhönnuðum starfsendurhæfingarstöðvum (Elín Ebba Ásmundsdóttir og Sólrún Óladóttir, 2011; United Kingdom Department of Health, 2007). Lítið fjármagn hefur verið veitt til málaflöksins að aðstoða einstaklinga á vettvangi en það er kjarninn í hugmyndafræði iðjuþjálfara. Með tilkomu verkefnisins Atvinna með stuðningi (AMS) og VIRK starfsendurhæfingarsjóðs hefur staðan gjörbreytt til batnaðar.

Fimm árum eftir stofnun Hlutverkaseturs hófst formleg samvinna Hlutverkaseturs og iðjuþjálfunar geðsviðs Landspítala Háskólasjúkrahúss (LSH) við eftirfylgd einstaklinga á vinnumarkað. Sylviane Lecoultré vann á geðsviði LSH jafnframt því að vinna með hópi notenda í Hlutverkasetri sem reynslu höfðu af vinnumarkaðnum. Í sameiningu greindi hópurinn kerfislægir hindranir í bótakerfinu og hvers konar stuðningur væri nauðsynlegur til að fólk með geðraskanir ætti afturkvæmt á vinnumarkaðinn. Niðurstaða hópsins varð sú að einstaklingar með langvinnar geðraskanir þyrftu einstaklingsmiðaða þjónustu. Hópurinn kom því á framfæri við lykilmál á starfsendurhæfingu hve mikilvægt væri að notendur væru hafðir með í ráðum við reglugerðasmíðar, breytingar á bótakerfinu og við þróun á þjónustu fyrir þá. Þetta var í takt við áherslur félags- og heilbrigðismálaráðuneytisins sem setti nálgun valdeflingar á oddinn 2006 og í samræmi við geðheilbrigðissáttmálann sem heilbrigðisráðherrar í Evrópu undirrituðu í Helsinki 2005 (Félagsmálaráðuneytið, 2006; Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið, 2005; WHO, 2005).

Árið 2011 bættist Hlynur Jónasson markaðsmaður í verkefnahóp Útrásar en hann kom upphaflega að starfsemi Hlutverkaseturs sem sjálfbóðaliði. Í stað þess að markaðssetja vöru eða þjónustu eins og hann var vanur þá „markaðssetti“ hann einstaklinga með geðraskanir fyrir vinnumarkaðinn og setti samfélagslega ábyrgð fyrirtækja á oddinn. Hlynur kom á tengslum milli atvinnuleitenda og fyrirtækja sem hann tengdist persónulega. Auk þessa þá kynnti hann verkefnið Útrás og starfsemi VIRK um leið fyrir fjölda fyrirtækja.

Markhópur

Meginmarkhópur Útrásar eru einstaklingar með geðraskanir sem njóta örorku- eða endurhæfingarlífeyris og hafa verið lengi frá vinnumarkaði, einstaklingar sem eygja litla von um að komast aftur út á vinnumarkaðinn. Þessi hópur er ekki í forgangi þegar kemur að atvinnuþátttöku og samfélagið gerir heldur ekki ráð fyrir því að hann sé vænlegur til árangurs. Í þessum hópi leynast hins vegar margir sem hafa löngun og getu til að vinna hlutastörf, fá þeir viðeigandi stuðning og eftirfylgd (Bond, Drake og Becker, 2008; Bond og Jones, 2005; Drake og Bond, 2008; Krupa, 2007, 2010; Perkins, Farmer og Lichfield, 2009; Rinaldi og Perkins, 2008).

Markmið Útrásar

Markmið Útrásarverkefnisins er m.a. að tengjast fyrirtækjum, skapa hlutastörf og semja við opinber- og einkafyrirtæki um atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu. Einnig að kynna áherslur og sýn markhópsins á hvers konar aðstoð reynist þeim best ásamt því að hafa áhrif á viðhorf almennings með því að kynna fyrir þeim mikilvægi atvinnuþátttöku einstaklinga með geðraskanir.

Framkvæmdin

Sylviane Lecoulte var ráðin til að meta starfsgetu einstaklinga og hvers konar undirbúnings væri þörf. Hún veitti einnig ráðgjöf og sá um eftirfylgd og tengsl við fagfólk LSH og aðra þjónustuaðila sem sinna þessum hópi einstaklinga.

Hlynur Jónasson var ráðinn til að kynna verkefnið fyrir atvinnurekendum. Auk þess að mynda tengsl við fyrirtæki aðstoðaði hann atvinnuleitendur við gerð starfsferilskráa og undirbúning fyrir atvinnuviðtöl. Einnig þurfti að samræma væntingar atvinnuleitenda og vinnuveitenda. Litið var á vinnustaðinn, samstarfsfólk og vinnuveitandann sem skjólstaðinga sem ekki síður þyrftu á stuðningi og ráðgjöf að halda en atvinnuleitendurnir sjálfir. Á 12 mánaða tímabili 2013–2014 setti Hlynur Jónasson sig í samband við yfir 50 fyrirtæki og stofnanir. Meðal annarra fyrirtækja sem réðu starfsmenn á vegum Útrásar voru Geðheilsustöð Breiðholts, Búsetuþjónusta fyrir geðfatlaða í Reykjavík, Styrktarfélag lamaðra og fatlaðra, Bændasamtökin, Stilling, Myllan, Sölufélag garðyrkjumanna, Sjávarklasinn, Jói Fel, Arabær, List án landamæra, Friend in Iceland-bókunarstofa, Time Tours, Gámapjónustan, Samskip og Hreyfing.



Elín Ebba Ásmundsdóttir, sem einnig er framkvæmdastjóri Hlutverkaseturs, var tengiliður starfsmanna Útrásar við VIRK starfsendurhæfingarsjóð, háskóla-samfélagið, fjölmiðla og viðsemjendur Reykjavíkurborgar. Hún var einnig tengiliður við þáttagerðarmenn kynningarmyndbandanna sem framleidd voru í tengslum við verkefnið.

Samstarfssamningur var gerður við Atvinnu með stuðningi (AMS) hjá Vinnumálastofnun haustið 2013. AMS býður fólki úr Útrásarverkefninu á námskeið og gerir vinnustaðasamninga við Tryggingastofnun ríkisins (TR). AMS hefur aðgang að Útrás um starfsgetumöt.

Stuðningur og eftirfylgd

Eftir að atvinnuleitandi er kominn í vinnu eru samskiptin regluleg sem tryggir stuðning við fyrstu skrefin á vinnustaðnum og jafnframt er hægt að leysa úr þeim vandamálum sem upp kunna að koma.

Smám saman er svo dregið úr stuðningi. Sama gildir um atvinnurekandann og/eða samstarfsfólkið á vinnustaðnum. Samskiptum er síðan haldið við eftir þörfum í allt að þrjú ár og greiður aðgangur er að tengiliði í gegnum netpóst eða síma.

Að finna starf og síðan halda því er flókið og erfitt verkefni fyrir atvinnuleitanda með geðraskanir. Tengiliðir úr geðheilbrigðisþjónustunni sem og fjölskylda og vinir hafa áhrif á ferlið hvort sem um stuðning við viðkomandi er að ræða eða úrtölur. Ef þess er kostur er best að hafa sem flesta með í ferlinu því allir þurfa að leggja sitt af mörkum svo vel megi takast; geðheilbrigðisstarfsmenn, atvinnuleitandinn, vinnuveitandinn, samstarfsmenn, stuðningsaðilar og tenglar TR og VIRK. Opin og heiðarleg samskipti eru forsenda þess að góð og uppbyggileg vinnutengsl skapist. Allir verða að vera hreinskiptnir um verkaskiptingu og hvort skipulag gangi yfirleitt upp. Aðstoðin sem atvinnuleitanda og samverkafólki er veitt er einstaklingsmiðuð og sérsniðin.

Kynningarmyndbönd

Útbúið voru 3-4 mínútna kynningarmyndbönd ætluð atvinnurekendum og samstarfsfólki en einnig var litið á þau sem lið í að hafa áhrif á viðhorf almennings. Ingi Ragnar Ingason, kvikmyndagerðarmaður og Alma Ómarsdóttir, fréttamaður stýrðu því verkefni. Myndböndin eru um mikilvægi atvinnuþátttöku, ávinning atvinnulíffisins, um mikilvægi þess að fá tækifæri til að fá að byrja smátt og um mikilvægi hlutastarfa. Hægt er að nálgast þessi myndbönd á heimasíðu Hlutverkaseturs, www.hlutverkasetur.is og á Youtube en þau heita: Ávinningur atvinnulíffisins, Að byrja smátt, Mikilvægi þess að byrja smátt, Snúa aftur á vinnumarkað og Mikilvægi atvinnuþátttöku.

Pátttakendur

Einstaklingar sem leitað hafa eftir þátttöku í verkefninu Útrás skiptast í þrjá hópa. Stærsti hópurinn eru öryrkjar sem hafa verið á bótum í mörg ár en langar að vera virkir og fá hlutverk t.d. með 30%-50% starfi. Annar hópurinn samanstendur af ungu fólki á endurhæfingarlífeyri sem vill reyna sig strax á vinnumarkaði, í hlutastarfi til að byrja með og án hefðbundinnar starfsendurhæfingar. Þriðja hópurinn skipa einstaklingar eldri en fimmtugir sem hafa verið atvinnulausir í 3-4 ár og treysta sér ekki í 100% vinnu.

Margir þeirra sem tóku þátt í Útrás nýttu sér dagskrá Hlutverkaseturs. Þátttakan gat verið hluti af starfsmati, til að efla ákveðna færni, og/eða til að máta sig í vinnuhlutverk sem hluta af starfsþjálfun. Sumir þurftu tímabundna sálfræðipjónustu og/eða þjónustu til að byggja upp skerta sjálfmynd og draga úr vonleysi. Einnig hafa margir þörf fyrir sjúkráþjálfun eða líkamsrækt til að styrkja líkamlega getu og/eða úthald svo þeir eigi afturkvæmt á vinnumarkaðinn.

Tafla 1		
Tilvísunaraðilar	Fjöldi	%
Hlutverkasetur	29	32
Frumkvæði/aðrir	44	47
LSH	14	15
VMST	4	4
Virk	2	2
Samtals	93	100

Tafla 2		
Einstaklingar	Fjöldi	%
Í vinnu	22	24
Tilbúnir/bið	21	23
Óraunhæft	16	17
Mat/hættu	25	27
Skipta um vinnu	4	4
Vísað til AMS	2	2
Mættu ekki	3	3
Samtals	93	100

Árangur

Tafla 1 sýnir hvaðan einstaklingum var vísað inn í verkefnið. Tafla 2 sýnir árangurinn þegar kemur að þátttöku á vinnumarkaði. Árangur verkefnisins sést í samanlögðum fjölda þeirra sem eru tilbúnir til vinnu og er komnir í vinnu, tæplega helmingur þátttakenda eða 47%.

Til umhugsunar

Það er von aðstandenda verkefnisins að innsæi atvinnuleitanda hafi aukist hvað varðar þær kröfur sem vinnumarkaðurinn gerir. Einnig að verkefnið hafi áhrif á viðhorf þeirra vinnustaða sem tóku þátt í því. Með samstarfi við fólk með skerta starfs hæfni og við tengiliði Útrásar skapast reynsla og þekking um áhrifavalda umhverfisþátta á líðan á vinnustað.

Þætti sem ýmist hindra eða hvetja til atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu þarf að rannsaka frá ólíkum sjónarhornum. Rannsóknir mismunandi faggreina þarf að samræma, en uppbygging háskólasamfélagsins getur verið hindrun ef nemendur hugsa fyrst og fremst út frá eigin faggrein í stað þess að hafa að leiðarljósi hvað skili sér best til samfélagsins í heild. Skipulag, hefðir og venjur innan mennta-, heilbrigðis- eða tryggingakerfisins ná ekki að halda takti við breyttar forsendur í samfélaginu. Ef verkalýðs- og stéttarfélag settu í forgang hækkun lágmarkslauna, aukningu hlutastarfa og styttingu vinnutíma, myndi það skila sér til allra hópa samfélagsins.

Það kom á óvart hversu vinnuveitendur voru fúsir til að ráða fólk með geðraskanir. Atvinnurekendur og samstarfsfólk óskuðu einna helst eftir fræðslu og/eða upplýsingum sem tengjast fordómum, skorti á hlutastörfum, óskum eftir tækifærum til að byrja smátt, ranghugmyndum um geðræn veikindi, efasemdum um úthald, eða sveigjanlegum vinnutíma. Það sem snéri að atvinnuleitendum voru einna helst heilsutengdir þættir. Viðkomandi efaðist um heilsu sína þegar eðlileg streita, vegna nýs starfs, herjaði á hann og leit á eðlileg streitueinkenni sem sjúkdómseinkenni. Hindranir við að fara út á vinnumarkaðinn gátu einnig falist í ótta við aukinn kostnað sem fylgdi, s.s. aukin útgjöld vegna

fatnaðar, ferða, nestis og félagslegra samskipta. Endanleg áhrif atvinnuþátttöku á bótageiðslur reyndist ógerlegt að sjá fyrir.

Unnið með einstaklinga úfrá þeirra óskum

Mörg góð úrræði fyrirfinnast nú til að aðstoða fólk við að fóta sig á ný á vinnumarkaði. Árangur Útrásar verður ekki settur í samanburð við önnur úrræði. Samanburðartölur eiga erindi ef unnið er með sama markhóp. Markhópur Útrásar eru aðallega einstaklingar með langvinnar geðrænar raskanir sem nýtt hafa sér hefðbundin úrræði og búið er að afskrifa af vinnumarkaði. Síðan eru það einstaklingar sem vilja ekki nýta sér almenna starfsendurhæfingu. Að fjórðungur sé kominn í vinnu og að sami fjöldi sé tilbúinn en vanti störf við hæfi sýnir að vandinn liggur ekki hjá einstaklingnum sjálfum heldur í umhverfiþáttum eins og tækifærum til að byrja smátt, fordómum, mismunum, skorti á hlutastörfum og eftirfylgd. Atvinnuleitendur með skerta starfsgetu falla oft milli kerfa þar sem enginn hefur heildarsýn eða fylgir málum í höfn. Atvinnuleitandi sem hefur verið atvinnulaus í tvö ár getur verið jafn kvíðinn og með jafn brotna sjálfmynd og einstaklingur sem hefur verið öryrki í nokkur ár. Það vantar sárlega meiri sveigjanleika og flæði í bótakerfið til að auðvelda tengingu við vinnumarkaðinn. Gott samstarf og samfella í þjónustu er lykilatriði í öllu ferlinu, s.s. við sérfræðinga, endurhæfingaraðila, atvinnulífið og trygginga- og bótakerfið. Ferlið fyrir notendur þjónustunnar við að leita réttar síns er of flókið. Bótakerfið þarf að endurskoða. Mismunandi réttindi og kröfur flækja ferlið og beina fólk of oft frá vinnumarkaðinum. Það væri árangursríkara að vinna með einstaklingum með skerta starfsgetu út frá þeirra eigin óskum og væntingum til vinnumarkaðarins en að setja þá í ákveðið flokkunarkerfi með fyrirfram ákveðnum greiningum eða stöðu.

Það sem upp úr hefur staðið í þessu verkefni er áhugi einstaklinga með skerta starfsgetu til atvinnuþátttöku, jákvæð viðbrögð vinnuveitenda, velheppnuð markaðssetning fólks með skerta starfsgetu og sterk innkoma Reykjavíkurborgar

með tilraunaverkefni til að skapa hluta-
störf. Fleiri sveitarfélög og ríkisstofnanir
þurfa að koma að og sinna þessum
málaflokki í nánustu framtíð til þess
að fjölga hlutastörfum. Sé tekið mið af
viðbrögðum við þessu verkefni má vænta
góðs af aðkomu fyrirtækja og stuðningi
almennings í framtíðinni. Áhugi fjölmiðla
og aðkoma þeirra að verkefninu var einnig
ánægjuleg. Sem dæmi var fjallað um
verkefnið í fréttum RÚV, í Landanum, í
Bændablaðinu, Geðhjálparblaðinu og í
fagblaði lögjálfa.

Heimildir

- Björger, D. og Almvik, A. (2006).
Brukermedvirkning - Modeller og Metoder.
Í A. Almvik og L. Borge (ritstj.),
Psykisk helsearbeid i nye sko (bls. 221-231).
Bergen: Fagbokforlaget.
- Bond, G.R., Drake, R.E og Becker,
D.R. (2008). An update on randomized
controlled trials of evidence based supported
employment. *Psychiatric Rehabilitation
Journal*, 31, 280-28.
- Bond, G.R., og Jones, A. (2005). Supported
employment. Í R. E. Drake, M. R. Merrens og
D. W. Lynde (ritstj.), *Evidence-Based Mental
Health Practice: A Textbook* (bls. 367-394).
New York, NY, US: W W Norton & Co.
- Chamberlin, J. (1997). A working definition
of empowerment. *Psychiatric Rehabilitation
Journal*, 20, 43-46.
- Corbiere, M., Negrini, A. og Dewa, C. (2013).
Mental Health Problems and Mental disorders:
Linked Determinants to Work Participation
and Work Functioning. Í P. Loisel, og J.
Anema (ritstj.). *Handbook of Work disability:
Prevention and Management* (bls. 267-288).
New York: Springer.
- Drake R. og Bond G. (2008). The future of
supported employment for people with severe
mental illness. *Psychiatric Rehabilitation
Journal*, 31(4), 367-376.
- Elín Ebba Ásmundsdóttir (2004). The Worker's
Role Interview - a powerful tool in work
rehabilitation. *Work - a journal of prevention,
assessment & rehabilitation*, 22, 21-26.
- Elín Ebba Ásmundsdóttir (2007). Geðrækt
geðsjúkra: Að ná tökum á lífinu. *Lögjálfinn*,
2, 13-21.
- Elín Ebba Ásmundsdóttir (2008). Geðrækt
geðsjúkra: Útihátíð í miðbæ Reykjavíkur.
Lögjálfinn, 2, 19-27.
- Elín Ebba Ásmundsdóttir (2009). Creation of
new services: Collaboration between mental
health consumers and occupational therapists.
Occupational Therapy in Mental Health, 25
(2), 115-126.
- Elín Ebba Ásmundsdóttir (2011). Geðrækt
geðsjúkra - raunveruleiki eða hugarburður.
Geðvernd. 1;18-23.
- Elín Ebba Ásmundsdóttir og Sólrún Óladóttir
(2011). Lögjálfun fullorðinna II: Geðheilsa.
Í Guðrún Pálmadóttir og Snæfríður Egilsson
(ritstj.), *Löja, heilsa og velferð - lögjálfun í
íslensku samfélagi* (bls. 175-192).
Háskólinn á Akureyri: Háskólaútgáfan .
- Hanna Björg Sigurjónsdóttir (2006). Valdefling.
Glíma við margþætt hugtak. Fötlun hugmyndir
og aðferðir á nýju fræðasviði. Í Rannveig
Traustadóttir (ritstj.), *Fötlunarfræði: Nýjar
íslenskar rannsóknir* (bls. 66- 80). Reykjavík:
Háskólaútgáfan.
- Harpa Ýr Erlendsdóttir og Valdís Brá
Porsteinsdóttir (2004). Notandi spyr notanda
- nýtt atvinnutækifæri geðsjúkra: Gæðaeftirlit
á geðdeildum LSH. Nýsköpunarsjóður
námsmanna: Reykjavík.
- Harpa Ýr Erlendsdóttir og Ingibjörg Ólafsdóttir
(2005). „Ég get meira en ég hélt“ - eigindleg
rannsókn á bataferli geðsjúkra: Áhrif þátttöku í
13. hópnunum. Lokaverkefni á lögjálfunarbraut
í heilbrigðisdeild við Háskólann á Akureyri.
- Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið
(2005). Evrópsk aðgerðaáætlun í
geðheilbrigðismálum. Leitað lausna á brýnum
verkefnum. Sótt mars 2015, frá [http://
www.velferðarráðuneyti.is/media/frettir/
Adgerdaatlun_i_geðheilbrigðismálum_i_
Evropu.pdf](http://www.velferðarráðuneyti.is/media/frettir/Adgerdaatlun_i_geðheilbrigðismálum_i_Evropu.pdf)
- Hlutverkasetur. e.d. (2009). Sótt desember
2013 af [http:// http://www.hlutverkasetur.
is/?page_id=7](http://http://www.hlutverkasetur.is/?page_id=7).
- Kielhofner, G. (2009). Conceptual foundations
of occupational therapy practice (4. útgáfa).
Philadelphia: F.A. Davis Company.
- Kolbrún Hjálmtýsdóttir og Elín Ebba
Ásmundsdóttir (2010). Samfélagsþegn eða
aumingi - upplifun og reynsla einstaklinga með
geðraskanir af íslensku samfélagi og þjónustu
við þá. Skýrsla - Notandi spyr notanda (Nsn).
Reykjavík: Hlutverkasetur/AE starfsendur-
hæfing og félags- og tryggingamálaráðuneytið.
- Krupa, T. (2007). Interventions to Improve
Employment Outcomes for Workers Who
Experience Mental Illness. *The Canadian
Journal of Psychiatry*, 52(6),339-345.
- Krupa, T. (2010). Employment and serious
mental health disabilities. Í I. Schultz og
E.S., Rogers (ritstj.). *Handbook of Job
Accommodations in Mental Health* (bls 91-
102). New York: Springer.
- Lloyd, C. (ritstj.). (2010). Vocational
Rehabilitation and Mental Health. Oxford:
Wiley-Blackwell.
- McDaid, D. (2008). Countering the
stigmatization and discrimination of
people with mental health problems in
Europe. Research paper produced for
the European Commission Directorate
- General for Employment, Social Affairs and
Equal Opportunities. Brussels, European
Commission ([http://ec.europa.eu/health/ph_
determinants/life_style/mental/docs/stigma_
paper_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/stigma_paper_en.pdf)).
- Perkins R., Farmer P., Lichfield, P. (2009).
Realizing ambitions: Better employment
support for people with a mental health
condition. A review to the Department for Work
and Pensions. London: Department for Work
and Pensions.
- Rinaldi M., Perkins R., Glynn. E. (2008).
Individual placement and support: from
research to practice. *Advances in Psychiatric
Treatment*, 13, 50-60.
- Stefnumótum í málefnum geðfatlaðra
(2006). Sótt september 2007, af [http://www.
felagsmalaraduneyti.is/media/acrobat-skjol/
Thjonusta_geðfatladir.pdf](http://www.felagsmalaraduneyti.is/media/acrobat-skjol/Thjonusta_geðfatladir.pdf).
- Sylviane Lecoultre, (2009). Hindra fordómar
og viðhorf endurhæfingu einstaklinga með
geðklofa. *Geðvernd*, 1(38), 11-14.
- Swanson S.J., Becker D.R., Drake
D.R., Merrens M.R. (2008). Supported
employment: a practical guide for practitioners
and supervisors. Lebanon: New Hampshire
Dartmouth Psychiatric Reserach Center.
- Topor, A. (2012). Managing The
Contradictions. Recovery from severe mental
illness. Saarbrücken: Lambert academic
publishing.
- United Kingdom Department of Health
(2007). Creating capable teams approach:
Best practice guidance to support the
implementation of new ways of working
(NWW) and new roles. London: Department
of Health.
- Waghorn, G. (2010). Enhancing recovery
and social inclusion through competitive
employment: The Queensland Employment
Specialist Initiation. London: Presentation to
Sainsbury Centre Centres of Excellence
programme.
- WHO Regional Office for Europe (2005).
Mental health facing the challenges, building
solutions. Report from the WHO European
Ministerial Conference. Helsinki, 12-15
January 2005. Copenhagen: WHO Regional
Office for Europe.

Þátttakandi í Útrás

Hlutverkasetrið hentaði mér



„Ég prófaði að mæta hjá Hlutverkasetrinu. Ég var döttin út af vinnumarkaði og skóla vegna veikinda. Ég hafði prófað ýmislegt en endaði á því að finna mig í Hlutverkasetrinu,“ segir ung manneskja sem leitaði til VIRK fyrir nokkrum árum en lætur hér ekki nafn síns getið.

„Ég veiktist af geðsjúkdómi, fékk geðhvörf. Ég var greind snemma. Haustið áður en ég var greind hafði ég dottið út úr skóla, ég var þá á fyrsta ári í háskóla en fékk kvíða og að lokum þunglyndi sem gerði mér námið ómögulegt. Ég leitaði á bráðamóttöku geðsviðs Landspítala og þar fékk ég lyf en biðlistar voru langir svo ég hitti varla lækni. Ég var bara heima í herberginu mínu hjá foreldrum mínum, svaf mikið og fór varla út fyrir hússins dyr. Ég verð enn svolítið reið þegar ég hugsa til þessa tíma. Ég fékk svo litla hjálp í upphafi sem hefði þó getað hjálpað mér mikið. Ég veit að margir áttu þá erfitt, voru skuldugir og búnir að missa heimili og í sárri neyð. En ég upplifði það þannig að þegar ég var orðin mjög veik tóku fyrst að opnast fyrir mér ýmsar dyr.

Ég varð smám saman veikari og mamma „togaði í spotta“ til þess að koma mér að hjá geðlækni. Ég hitti hann einu sinni og átti bókaðan tíma mánuði síðar en í millitíðinni var ég orðin það þunglynd að ég lagðist inn á geðdeild í tvær vikur. Þar voru prófuð lyf sem ekki virkuðu. Eftir það hitti ég lækinn aftur og þá vikulega í framhaldinu. Ég setti mér markmið, - að fara út að ganga, helst daglega. Þá var ég á þriggja mánaða sjúkradagpeningum, þrjátíu þúsundum á mánuði. Þetta plan var erfitt til að byrja með en fór svo að ganga betur.

Ég leitaði til VIRK í nóvember 2011. Ég flutti að heiman um haustið og fór að vinna en veiktist skömmu síðar af geðhvörfum. Stundum er talað um að aukið álag komi sjúkdómnum af stað, kannski hafa flutningarnir spilað þar inn í. Hjá ráðgjafa VIRK var mér bent á Janus endurhæfingu og lækni minn sótti um að ég kæmist þar að. Í ársbyrjun 2012 komst ég þar í einstaklingsmeðferð, hitti iðjubjálfa tvisvar í mánuði, fór í sjúkrabjálfun og stundaði líkamsrækt. Ég var líka á lyfjum sem ég hafði fengið þegar ég greindist með geðhvörf um haustið. Í endurhæfingunni fólst líka að ég tók tvo kúrsa í háskólanum. En það reyndist of mikið og ég lauk bara prófi í öðrum og veiktist aftur af þunglyndinu.

Enn fordómar gegn geðsjúkum

Um sumarið náði ég mér upp og fór í sjálfböðaliðastörf í Evrópu í tvær vikur. Það er eftirminnilegur tími sem gaf mér meiri lífsorku, - var í góðum hóp á friðsælum stað.

Haustið sama ár fór ég í annan skóla, í nokkur fög. En varð aftur að fækka þeim og lauk aðeins prófi í tveimur fögum. Þetta var mér erfitt því ég hafði jafnan verið sterkur námsmaður, tók til dæmis stúdentsprófið á þremur og hálfu ári. Mér fannst ég því geta meira en heilsa mín leyfði.

Í janúar 2013 og fram í ágúst fór ég í endurhæfingu á Hvítbandinu. Sú meðferð hentaði mér ekki. Um haustið tók ég meðvitaða ákvörðun um að einblína bara á reglubundið líf. Ég var þá enn að hitta iðjubjálfa hjá Janus. Við komust

sameiginlega að þeirri niðurstöðu að hugmyndafræði Hlutverkaseturs myndi eiga vel við mig. Ég ákvað að fara þangað og sleppa öllu skólanámi.

Hjá Hlutverkasetrinu bjó ég mér til ákveðið vikulegt skipulag í samráði við iðjubjálfa. Ég mætti í jóga á ákveðnum tímum, var í Zumba, fór í sjósund og sótti líka tíma í leirlist einu sinni í viku. Í fyrstu hafði ég lítið úthald en ég fann smátt og smátt hvað það jókst. Ég hafði frumkvæði að því að taka upp kennslu í tungumálum fyrir innflytjendur, og fyrir fólk sem dottið hafði út af vinnumarkaði eða var á örorku.

Þessi tími, frá hausti 2013 til vorsins 2014 eflaði mig mikið. Ég hafði rætt við hana Sylviane iðjubjálfa sem starfar í Útrásarverkefninu hjá Hlutverkasetrinu í ársbyrjun 2014 um möguleika mína á að prófa aftur vinnumarkaðinn sem leiddi til þess að um sumarið byrjaði ég í hlutastarfi hjá fyrirtæki og er þar enn. Ég er ennþá í sambandi við Sylviane vikulega ef ég þarf. Hún gefur mér þann stuðning sem ég þarf til þess að geta haldist í vinnu.

Ég hef lært í vinnunni minni að mikilvægt er að setja sjálfri mér mörk og þora að segja til hvað ég get gert og hvað ekki. Mér líður svo vel núna með þá fullvissu að ég sé virkur samfélagsþegn. Ég er alltaf að læra eitthvað nýtt, sem er gaman. Hlutverkasetrið hefur veitt mikinn stuðning og ég fann fljótt að starfsfólkið hafði mikla trú á mér. Það er mikilvægt.

Ástæða þess að ég vil vera nafnlaus í þessu viðtali er að ég finn að það eru enn miklir fordómar gagnvart geðsjúkum í samfélaginu. Ég veit ekki hvar ég verð á næstu árum. En ég myndi ekki vilja að upp komi að ég hafi átt við geðsjúkdóma að stríða, til dæmis ef atvinnurekandi kynni að leita upplýsinga á netinu um mig. Það gæti að mínu mati haft áhrif á atvinnumöguleika mína í framtíðinni.

Ég vil að endingu hvetja þá sem glíma við veikindi og eru heima hjá sér óttaslegnir að leita sér hjálpar sem fyrst. Í Hlutverkasetrið getur hver sem er komið.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

K

atrín Björg Andersen



Vann hjá heimaþjónustunni.
Er nú nemi í grafískri miðlun
í Tækniskólanum.

MEÐ TROMP Á
HENDI FRÁ VIRK

Þegar einstaklingur missir starfsgetu vegna slyss eða veikinda snýr VIRK spiluðu við með markvissri uppbyggingu og sérfræðistuðningi. Fjölbreyttur hópur fagaðila um allt land vinnur að árangursríkri starfsendurhæfingu sem skilar sterkum einstaklingum aftur út á vinnumarkaðinn.



VIRK

Starfsendurhæfingarsjóður
Guðrúnartún 1, 105 Reykjavík, sími 535 5700
www.virk.is

Katrín vann líkamlega erfiða vinnu en varð óvinnufær sökum þráláttra bak- og stökkeftrissverkjja. Hún nátt stuðnings frá VIRK með góðum árangri.



Katrín Björg Andersen

K

Uppbyggingar- og þróunarverkefni VIRK og Reykjalundar

Árið 2011 veitti VIRK Reykjalundi styrk til uppbyggingar- og þróunarverkefnis í starfsendurhæfingu með það að markmiði að þróa áfram niðurstöður úr matsferli VIRK markvisst inn í vinnuþrófun.



Vinnustöðvar voru settar upp í samhengi við mikilvæga þætti ICF kerfisins (International Classification of Function - alþjóðlegu flokkunarkerfi færni, fötlunar og heilsu) sem skilgreindir eru nánar í matsferli VIRK til að greina starfsgetu og gera þannig atvinnuleit og endurkomu til vinnu markvissari.

Á Reykjalundi er löng hefð fyrir starfsendurhæfingu með áherslu á atvinnu þ.e.a.s. vinnuheimilið Reykjalundur. Fagfólk sem vinnur við starfsendurhæfingu er til staðar og þar hefur verið rekin eftirlíking af vinnustað sem sérhæfir sig í vinnu einstaklinga með skerta vinnugetu. Vegna breytinga á Reykjalundi losnaði húsnæði sem jók möguleika starfsendurhæfingar Reykjalundar til að þróast og vaxa enn frekar. Auk þess var margt til staðar á Reykjalundi sem hentar vel þeim einstaklingum sem þurfa á starfsendurhæfingu að halda þ.e.a.s. ýmis fræðsla sem er fyrir öll svið Reykjalundar eins og t.d. Bak- og verkjaskóli, Streitu-stjórnunarnámskeið o.fl.

Þríþætt verkefni

Verkefnið byggir á þremur meginstöðum.

Matstækin sem notuð eru á Reykjalundi sem og önnur matstæki innan starfsendurhæfingar voru skoðuð og greint hver þeirra gætu nýst inn í vinnumatið eða þætti þess og þau tengd við notkun ICF kerfisins. Þá fólst verkefnið í þróun starfsstöðva og þróun prófunar- og þjálfunarúrræða. Skilgreind voru ákveðin störf/verkefni innan þessara stöðva sem markvisst reyna á skilgreinda færniþætti. Þannig var lagður grunnur að sex prófunarstöðvum og verkefni og verkferlar á hverri prófunarstöð skilgreindir. Eftir að búið var að meta, prófa og aðlaga þessa þætti er komið að þriðja og síðasta þættinum sem er tengingin við atvinnulífið á ný. Hann felst m.a. í að gera ferilskrá með einstaklingunum, vinnustaðaathugun, atvinnuleit, starfsúmsóknum, tengingu við VIRK, Vinnuálastofnum, almenna vinnustaði og önnur úrræði.

Mikilvægt úrræði

Verkefnið hefur gengið vel, miðað jafnt og þétt áfram utan árshlés vegna endurbóta á húsnæði á Reykjalundi og er nú á lokastigi. Búið er að velja matstæki, þróa starfsstöðvar, skilgreina störf og verkefni, auk þess að skilgreina tímaramma og

ferlið í heild og lokabátturinn, prófun matsferlis, stendur yfir. Síðasta hálfarið hafa tíu einstaklingar í þjónustu VIRK verið í forþrófum á vinnufærnimati á Reykjalundi. Hverju mati lýkur með skilafundi, þar sem farið er yfir niðurstöður matsins með einstaklingnum og ráðgjafa hans hjá VIRK.

Mjög mikilvægt er fyrir VIRK að geta boðið upp á úrræði sem þetta þar sem það nýtist helst einstaklingum sem ekki eru lengur í vinnusambandi og hafa verið töluvert lengi utan vinnumarkaðar.

Magnús Ólason framkvæmdastjóri lækninga

Inga Jónsdóttir iðjubjálfi

Spennandi samstarf Reykjalundar og VIRK



Inga og Magnús

Reykjalundur var frá upphafi staður væntinga og enn leitar þangað árlega fjöldi manns til þess að fá endurhæfingu og bæta heilsu sína. Samstarf hefur tekist með VIRK og Reykjalundi um vinnufærimat. Magnús Ólason framkvæmdastjóri lækninga og Inga Jónsdóttir iðjubjálfi segja gagnkvæman áhuga ríkja á verkefninu.

„Í sögulegu samhengi er Reykjalundur búinn að vera starfsendurhæfingarstofnun frá upphafi. Rétt sjötíu ár eru síðan Reykjalundur var tekinn í notkun, þá var staðurinn kallaður vinnuheimili fyrir berklasjúklinga. Hugtakið endurhæfing var ekki til árið 1945 en eigi að síður var unnið hér að endurhæfingu frá upphafi,“ segir Magnús Ólason framkvæmdastjóri lækninga á Reykjalundi.

Eftir að hafa gengið um húsakynni margvíslegra starfsstöðva Reykjalundar sitjum við þrjú saman við borð í fundarherbergi, Magnús, Inga Jónsdóttir iðjubjálfi og blaðamaður. Fundarefnið er samstarf Reykjalundar og VIRK, en þessir aðilar hafa gert með sér samning með þann yfirlýsta tilgang að þróa starfsgetumat (vinnumat) og vinnustöðvar.

„ICF (International Classification of Functioning) er notað sem rammi utan um matið og niðurstöður þess. Þar er greint hvort um sé að ræða færniskerðingu og/ eða þáttökuhindrun, ásamt því að tilgreina vanda. ICF er alþjóðlegt flokkunarkerfi á færni. Matskerfi sem auðveldar sérfræðingum sem að málum einstaklinga koma, að tala „sama mál“. Starfsendurhæfing notar sama ICF kjarnasett og VIRK, en auðvitað eru til fleiri slík matstæki.

Markvisst vinnufærnimat

Í vinnufærnimatinu vinna einstaklingarnir, að sögn Magnúsar og Ingu, ýmiss verkefni, þar sem metnir eru þættir eins og verkfærni, úthald, einbeiting og frumkvæði. Auk félagslegra þátta eins og samskipta og samvinnu, svo eitthvað sé nefnt. Markmiðið er að greina þannig styrkleika og starfsgetu fólks og gera atvinnuleit og endurkomu til vinnu markvissari.

„Á Reykjalundi var í upphafi reynt að starfshæfa ungt fólk með berkla til þess að það kæmist aftur til vinnu. Hér eru gamlar myndir á veggjum sem sýna fólk að störfum við bólstrun, smíðar og fleiri verkefni,“ segir Magnús.

„Árið 1960, þegar menn náðu tókum á berklunum, breytist Reykjalundur í almenna endurhæfingarstofnun smám saman. Slíkt starf miðar að því að auka færni fólks, þar með talið vinnufærni. Öll endurhæfing er í eðli sínu starfsendurhæfing. Á árunum frá 1980 og fram á miðjan tíunda áratuginn þróuðust hér átta sérhæfð svið. Starfsendurhæfingarsviðið var það síðasta og varð til um aldamótin. Upphaflega starfaði starfsendurhæfingarteymið á sérstökum samningi við Tryggingarstofnun ríkisins. Markmiðið var að koma til heilsu þeim sem voru að detta út af vinnumarkaði og fyrirbyggja að þeir færu á örorku.“

Hvers vegna ákváðuð þið hér á Reykjalundi að fara í samstarf við VIRK?

„Hér í starfsendurhæfingunni hefur okkur lengi fundist vanta gott mat á vinnufærni og ýmislegt hefur verið reynt gegnum árin. Verkefnið sem VIRK veitti stuðning var upphaflega hugmynd þáverandi yfirlæknis starfsendurhæfingarteymisins, Gunnars

„Ef fyrir hendi er verulega skert færni, en ríkur vilji hjá einstaklingnum til að vinna, þá er oft hægt að finna flöt á því.“

Kr. Guðmundssonar, og VIRK studdi hugmyndina. Þessi stuðningur gerði okkur kleift að einbeita okkur tímabundið að gerð matsins, sem og til kaupa á atvinnutækjum, búnaði og verkfærum.“

Hversu langt er þetta verkefni komið?

„Verkefnið er nú á lokastigi. Lokaþátturinn er að prófa matsferlið, eins og það hefur verið skilgreint. Búið er að velja matstæki, þróa starfsstöðvar, skilgreina störf og verkefni, auk þess að skilgreina tíma-ramma og ferlið í heild. Á síðasta hálfu ári höfum við verið með tíu einstaklinga á vinnualdri í forprófum á vinnufærnimati. Hverju mati lýkur með skilafundi, þar sem farið er yfir niðurstöður matsins með einstaklingnum og ráðgjafa hans.“

Verkefnið hefur gengið vel

„Það hefur gengið mjög vel,“ segja þau Magnús og Inga.

„Verkefninu hefur miðað jafnt og þétt áfram, ef undan er skilið að við urðum að gera hlé í ár meðan endurbætur á húsnæði hér á Reykjalundi stóðu yfir,“ bætir Magnús við. „Eftir endurbæturnar fluttum við í stærra og betra húsnæði, sem opnaði möguleika á fjölbreyttari starfsstöðvum. Hér eru skilgreindar sex starfsprófunarstöðvar; tvær fyrir skrifstofustörf, stöð fyrir sauma, tvær stöðvar með trésmíðavinnu, þar sem til dæmis eru gerðir stólar og loks eru gerð upp grill og reiðhjól,“ segir Inga. Hún getur þess einnig að Reykjalundur og Múlalundur hafi gert samkomulag sín á milli þess efnis að í vinnufærnimatinu sé hægt að fá að nýta aðstöðu hjá Múlalundi. „Við höfum ekki gert það ennþá, en þessi möguleiki er fyrir hendi. Þetta er spurning um hvernig vinnu við erum að leita að fyrir hvern og einn einstakling.“

Hvernig er valið inn í þetta samstarfsverkefni Reykjalundar og VIRK?

„Einstaklingarnir tíu, sem tekið hafa

þátt í forprófun, voru valdir af VIRK. Við munum skoða hverjir hinna tíu nutu góðs af vinnufærnimatinu hér, hverjir minna – og svo framvegis. Hugmyndin er að fara yfir niðurstöðurnar og bæta það sem betur má fara.“

Eru þeir þátttakendur í forprófuninni allir með vinnusamband?

„Nei, við höfum fremur fengið hingað einstaklinga sem ekki eru lengur í vinnusambandi. Hafa jafnvel verið talsvert lengi utan vinnumarkaðar, í allt að þrjú ár.“

Áhersla á styrkleikana

Hvað þarf að skoða?

„Verkfærni, þekkingu, félagslega færni, samskipti og fleira. Við leggjum mikla áherslu á hvar styrkleikar fólks liggja. Vissulega þarf að þekkja hindranir, en mikilvægara er að finna hvernig má nýta styrkleika fólks. Hvaða möguleika veita þeir viðkomandi? Eitt er að hafa góða verkþekkingu og annað að hafa úthald í að nýta hana. Það þarf því að hyggja að mörgum þáttum. Tölvukunnátta verður til dæmis stöðugt mikilvægari, mörg létt störf krefjast lágmarks tölvukunnátta, að geta skráð, flett upp, sent skilaboð og þess háttar.“

Eru þeir sem eru í vinnufærnimati líka í þolþjálfun hér á Reykjalundi?

„Nei. Mikilvægt er að skilja þarna á milli. Megin starfsemi okkar á Reykjalundi er starfsendurhæfing, sem er miklu stærra dæmi. Þar sem mun fleiri aðilar koma að meðferð hvers einstaklings.

Í starfsendurhæfingu kemur fólk samkvæmt tilvísun frá heimilislækni. Einstaklingurinn fer í skoðun og mat hjá meðliimum teymisins. Síðan eru sett markmið með dvölinni. Meðferðin miðast síðan að því að ná markmiðum, til dæmis með styrktar- eða þolþjálfun, meðferð hjá sálfræðingi auk vinnuþjálfunar.

Hins vegar er svo vinnufærnimatið. Þá koma einstaklingarnir frá VIRK. Þeir eru hér hálfan daginn í vinnu í fjórar vikur, en ekki í annarri þjálfun. Matinu lýkur alltaf með skýrslu og skilafundi, þar sem saman koma skjólstæðingur, ásamt iðjuþjálfara, sjúkrapjálfa og ráðgjafa frá VIRK. Farið



er yfir niðurstöður og við komum með ábendingar um hvað við teljum að geti verið næsta skref.“

Hvernig hefur prófunarfasinn gengið?

„Ótrúlega hnökralítið. Þegar forprófun á fimm einstaklingum var lokið fórum við yfir niðurstöður með VIRK. Fram kom meðal annars að það hefur ríkt almenn ánægja hjá þeim sem hafa tekið þátt í þessu verkefni okkar og VIRK,“ segir Inga.

„Það þarf að velja rétta fólkið í þetta,“ segir Magnús. „Tímasetning skiptir einnig miklu máli. Of oft kemur fólk til okkar eftir að hafa verið nokkuð lengi frá vinnu. Því lengra sem líður frá því að viðkomandi hefur verið starfandi, því erfiðara er að snúa til baka á vinnumarkaðinn. Þetta er náttúrulegt fyrirbæri. Eftir því sem tíminn líður koma upp fleiri félagsleg, sálræn og jafnvel líkamleg vandamál. Það er manneskjulegt að bregðast þannig við slíkum aðstæðum.“

Inga bætir við að þarna komi vaninn líka til sögunnar. „Viðkomandi verður vanur að vera ekki í vinnu og aðlagar líf sitt eftir því.“

Fer fólk í endurhæfingu að loknu vinnufærnimati?

„Vinnufærnimati getur lokið með margs-

konar ákvörðunum. Kannski mælum við með því að viðkomandi fari í starfsendurhæfingu, hér eða annars staðar. Eða að hann fari í atvinnuleit. Í sumum tilvikum teljum við starfsendurhæfingu fullreynda. Þarna skiptir máli að hafa skoðað vinnufærni viðkomandi á kerfisbundinn hátt með áhorfi við vinnu og matstækjum, og meta svo stöðuna út frá því. Í niðurstöðum sem VIRK fær tilgreinum við hindranir, styrkleika og starfsgetu einstaklingsins.

Flestir hinna tíu sem VIRK vísaði til okkar í vinnufærnimati, lýstu vilja til að vinna. Matið hefur svo sýnt hverjir eru styrkleikar og hindranir hvers og eins. Matið hefur að mestu hvílt á iðju- og sjúkráþjálfara ásamt verkstjóra á verkstæðinu. Læknir kortleggur heilsufarsvanda hvers og eins. Auk þess höfum við þurft aðstoð félagsráðgjafa og sálfræðings. Við njótum þess þannig að hafa hér stórt, þverfaglegt teymi og getum því sótt okkur þá þekkingu sem þarf hverju sinni.“

Hvað eru þið tilbúin að taka marga í vinnufærnimat árlega?

„Það er í skoðun. En við vonumst til að geta tekið að minnsta kosti tuttugu einstaklinga í slíkt mat árlega. Við höfum þegar úskrifað átta af þeim tíu sem VIRK sendi til okkar.

Eftir að plastverksmiðjan var lögð niður á sínum tíma höfum við húsnæði til að nýta á margvíslegan hátt. Það er til dæmis hægt að koma hér inn með bíla og skapa vinnu við að þrifa þá. Við getum skapað aðstæður til að vinna við verkefni sem kallar á verkfærni sem og dómgreind viðkomandi við slík verkefni.

Styrkleiki okkar hér á Reykjalundi liggur meðal annars í þessum möguleika. Það er annað að fá að prófa verk eða tala bara um það við viðkomandi.“

Tenging við atvinnulífið

Hvað með tengingu við atvinnulífið?

„Ég sá fyrir mér strax og VIRK kom til, að þar væri kominn ákveðinn hlekkur milli atvinnulífsins og endurhæfingar,“ segir Magnús. „Og þar ætti ekki að ríkja einstefna heldur tvístefna. Skjólstæðingar VIRK eru metnir þar og vísað í ýmiss endurhæfingarúrræði. VIRK er tengt atvinnulífinu. Þannig eru ráðgjafar VIRK yfirleitt tengdir stéttarfélögum. Ég sé fyrir mér að VIRK gæti hjálpað til með tengingu skjólstæðinga til baka aftur á vinnumarkað.“

Ef fyrir hendi er verulega skert færni, en ríkur vilji hjá einstaklingnum til að vinna, þá er oft hægt að finna flöt á því. Til dæmis í vernduðu umhverfi. Atvinna með stuðningi er nánast eitthvað hugtak sem varpað er fram á tyllidögum. En þessi möguleiki er mun algengari í nágrannalöndum okkar og gengur vel. Mikilvægt er að hafa tengsl við fyrirtæki, sem vildu taka við slíkum einstaklingum. Þó ekki væri nema tímabundið. Vinna á alvöru vinnustað myndi efla sjálfstraust fólks.“

Hver eru næstu skref?

„Að kostnaðargreina matið og skoða hversu marga við getum tekið. Hversu mikil þörfin er og útfra því hversu mikinn mannafla þarf,“ segja þau Magnús og Inga. „Í framhaldinu þarf svo að gera samning við VIRK og kynna matið. Við erum að vinna í þessum málum. Þetta er spennandi viðfangsefni sem kallar á fleiri starfsstöðvar og fleiri verkefni.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

H

Jördís E. Þorkelsdóttir



Áður sjúkraliði á Hrafnistu.
Nú ritari á meinafræðideild
Landspítalans.

MEÐ TROMPI Á
HENDI FRÁ VIRK

Þegar einstaklingur missir starfsgetu vegna slyss eða veikinda snýr VIRK spilinu við með markvissri uppbyggingu og sérfræðistuðningi. Fjölbreyttur hópur fagaðila um allt land vinnur að árangursríkri starfsendurhæfingu sem skilar sterkum einstaklingum aftur út á vinnumarkaðinn.



Starfsendurhæfingarsjóður
Guðrúnartún 1, 105 Reykjavík, sími 535 5700
www.virk.is

Hjördís var í líkamlega erfðri vinnu og bjó við krefjandi fjölskylduastæður. Hún kíknaði undan álagi og sókk í þunglyndi en nýtti sér stuðning VIRK með góðum árangri.

Jördís E. Þorkelsdóttir



H

Ragnheiður Jónsdóttir

Sjúkraþjálfari á endurhæfingardeild Sjúkrahúss Akureyrar og matsstjóri fyrir Virk

Bókarýni

Handbook of Vocational Rehabilitation and Disability Evaluation: Application and implementation of the ICF

Hér er fjallað um bókina: Handbook of Vocational Rehabilitation and Disability Evaluation: Application and implementation of the ICF. Bókinni er ritstýrt af Reuben Escorpizo, Debra Homa, Sören Brage og Gerold Stucki og er gefin út af Springer International Publishing Switzerland árið 2015.

Skert starfsgeta (disability) hefur áhrif á lífsgæði einstaklinga, samfélög og hagkerfi þjóða og er vaxandi vandamál sem bregðast þarf við. Í þeim tilgangi hafa verið sett fram markmið til úrbóta á alþjóðavísu (UN, WHO, ILO o.fl.). Til að geta brugðist við vandanum er nauðsynlegt að geta lýst minnkaðri starfsgetu eða fötlun á samræmdan, gagnsæjan hátt og ráða yfir matsaðferðum sem eru viðeigandi þvert yfir mismunandi menningarheima og heilbrigðiskerfi. Slíkt myndi meðal annars auðvelda samanburð rannsókna. Við þurfum þannig að geta talað sama tungumál óháð fagstéttum eða menningarmun. Samhliða því þurfum við að finna árangursríkar leiðir í starfsendurhæfingu og styðja þannig við endurkomu einstaklinga inn á vinnumarkað þrátt fyrir hindranir.

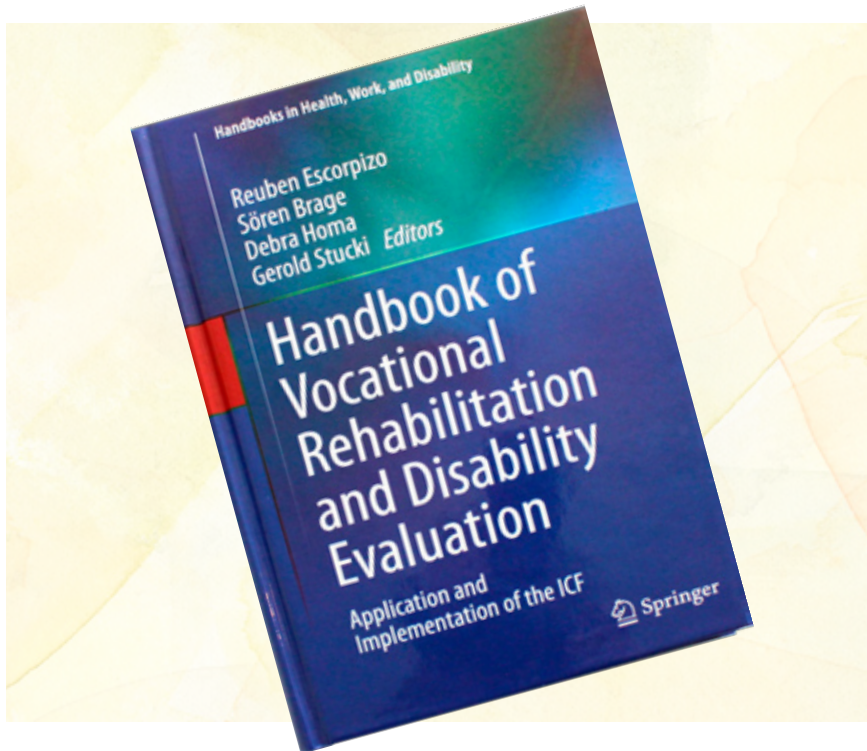
Í bókinni Handbook of Vocational Rehabilitation and Disability Evaluation: Application and Implementation of the ICF er leitast við að varpa ljósi á þetta vandamál og hvernig hægt er að nýta ICF kerfið (Alþjóðlega flokkunarkerfið um færni, fötlun og heilsu) til að ná fram sameiginlegum skilningi og

samræma vinnulag. Þó ICF kerfið sé ekki matstæki heldur flokkunarkerfi þá má byggja á því til að draga skipulega fram þá þætti sem hafa áhrif á starfsgetu og vinna þarf með í starfsendurhæfingu, velja á milli mismunandi áherslna í starfsendurhæfingu og meta starfsgetu þegar endurhæfing telst fullreynd. Leitað er leiða til að brúa bilið frá ICF kerfinu yfir í matstæki og finna leiðir til að gera það einfalt og áhrifaríkt í notkun.

Bókin er 567 blaðsíður, hún skiptist í fjóra hluta og 25 kafla. Í lok hvers kafla er ítarlegur heimildalisti ásamt spurningum tengdum efni kaflans og svörum við þeim.

Í fyrsta hluta bókarinnar (Introduction) er í meginatriðum fjallað um grunnhugtök í starfsendurhæfingu, hugtök tengd mati á skertri starfsgetu og innbyrðis tengsl þeirra. Grunnur ICF kerfisins er stuttlega útskýrður og kynnt eru mismunandi kjarnasöfn. Tvö þeirra eru kjarnasett fyrir mat á skertri starfsgetu eða fötlun (disability evaluation) og kjarnasett fyrir starfsendurhæfingu (vocational rehabilitation).

Í öðrum hluta bókarinnar (State of the Field: Vocational Rehabilitation and Disability Evaluation) er fjallað um mismunandi áherslur í starfsendurhæfingu og greiningu á þeim þáttum sem valda minnkaðri starfsgetu hjá mismunandi sjúklingahópum. Ítarlega er fjallað um þá sem búa við langvinna stoðkerfisverki, heilaskaða eftir höfuðhögg (traumatic brain injury),



„Bókin er umfangsmikið upplýsingarit um málefni starfsendurhæfingar. Hún er fremur auðlesin fyrir þá sem hafa einhvern grunn í fræðunum eða innsýn í starfsendurhæfingu en þó vel læsileg fyrir aðra. Hún ætti að vekja áhuga alls fagfólks sem vinnur að því að auka lífsgæði þeirra sem búa við skerta starfsgetu og hafa áhuga að gera betur.“

mænuskaða, heilaáföll, geðræn vandamál og alvarlega geðsjúkdóma. Fjallað er m.a. um árangur starfsendurhæfingar fyrir þessa hópa, mismunandi úrræði og áherslur í starfsendurhæfingu og ólíka þörf fyrir stuðning þegar inn á vinnumarkað er komið. Einnig eru dregnir fram mismunandi áhrifaþættir er varða endurkomu til vinnu eins og persónulegir þættir, umhverfisþættir, viðhorf vinnuveitenda og samfélags og innbyggðar kerfislegar

hindranir t.d. hvað varðar framfærslu. Sérstaklega vakti áhuga minn sá hluti sem fjallar um hvernig ICF kerfið er notað í starfsendurhæfingu og við starfsgetumat á Íslandi en Ása Dóra Konráðsdóttir sviðsstjóri starfsendurhæfingar hjá VIRK er meðhöfundur að þeim kafla.

Í þriðja hluta (ICF-Based Functioning Measurement) er sjónum beint að því hvernig brúa má bilið frá ICF kerfinu yfir í klínísku notkun. ICF kjarnasett geta sagt okkur „hvað“ þarf að mæla en ekki „hvernig“. Skoðaðir eru staðlaðir spurningalistar og þau starfrænu próf sem þegar eru í notkun og hvernig þau geta tengst við og mælt mismunandi ICF þætti. WHODAS 2 er t.d. mælitæki sem hannað var af WHO til að safna stöðluðum upplýsingum um starfshæfni (disability levels) óháð menningarumhverfi. Mælitækið er hægt að nota bæði í klínísku umhverfi og til að mæla heilsu almennings þvert á sjúkdóma. Sagt er frá þróun WORQ spurningalistans (Work Rehabilitation Questionnaire). Hann er frá upphafi hannaður sem matstæki til nota í starfsendurhæfingu og vísar beint til allra viðeigandi ICF þátta í kjarnasafni fyrir starfsendurhæfingu. Hann hentar því vel til að kortleggja vanda og mæla árangur endurhæfingarinnar. Mjög áhugavert er einnig að lesa um svokallaðan Rehab Cycle. Það er vinnu- og skráningaráðferð

sem heldur utan um upplýsingar, samræmir vinnu mismunandi fagstétta sem vinna saman að starfsendurhæfingu einstaklings og virkjar einstaklinginn í eigin markmiðssetningu.

Í fjórða og síðasta hluta (The Way Forward) er fjallað um þær áskoranir og þau tækifæri sem eru framundan en þar bíða mörg krefjandi verkefni.

Bókin er umfangsmikið upplýsingarit um málefni starfsendurhæfingar. Hún er fremur auðlesin fyrir þá sem hafa einhvern grunn í fræðunum eða innsýn í starfsendurhæfingu en þó vel læsileg fyrir aðra. Hún ætti að vekja áhuga alls fagfólks sem vinnur að því að auka lífsgæði þeirra sem búa við skerta starfsgetu og hafa áhuga að gera betur. Það gæti sérstaklega átt við ráðgjafa í starfsendurhæfingu og fagfólk á endurhæfingarstofnunum og starfsendurhæfingarstöðvum.

Efni hennar á þó ekki síður við þá sem vinna að rannsóknnum, þróun, stefnumótun og ákvarðanatöku í þessum málaflokki.

Eftir lestur bókarinnar er það sem stendur upp úr fyrir mig sem sjúkrapjálfa á endurhæfingarstofnun og matsstjóra í matsteymi á vegum VIRK er hvernig bókin gefur hugmyndir hvernig gera mætti betur í samvinnu á milli fagaðila. Það getur hvort sem er átt við innan sjúkra/endurhæfingarstofnana eða utan. Ef vandinn er kortlagður í samvinnu við skjólstaðing og niðurstöður settar fram á gagnsæjan hátt með markmiðssetningum og verkaskiptingum fagaðila mætti eflaust ná betri árangri á styttri tíma þar sem allir eru að ganga í takt og stefna að sama marki. Þetta væri eflaust einnig hægt að útfæra til að bæta samvinnu þar sem einstaklingar sækja stök úrræði til ótengdra fagaðila en það er því miður sá raunveruleiki sem blasir við þeim sem ekki hafa aðgang að þjónustu starfsendurhæfingarstöðva eða fjölbreyttum starfsendurhæfingarúrræðum vegna búsetu. Starfsgetumat Virk fellur vel að þessari hugmyndafræði og verður spennandi að sjá hvernig hægt verður að nýta það til að vinna að betri samvinnu fagaðila og þannig betri starfsendurhæfingu.

Útgáfa VIRK

VIRK gefur út margvíslegt kynningar- og fræðsluefni fyrir starfsmenn, einstaklinga í þjónustu, almenning og stjórnendur í atvinnulífinu. Hægt er að nálgast efnið á heimasíðu VIRK (www.virk.is) en einnig er hægt að hafa samband við skrifstofu VIRK og fá senda bæklinga og fræðsluefni eftir þörfum.

Verum virk - á pólsku og ensku

Bæklingurinn Verum virk hefur verið þýddur á pólsku og ensku. Hann er ætlaður til upplýsingar fyrir almenning og fagfólk um þjónustu VIRK og liggur frammi hjá stéttarfélögum og öðrum stofnunum sem koma að starfsendurhæfingu. Í bæklingnum eru hlutverk og starfsemi VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs reifuð í stuttu máli auk þess sem leitast er við að svara mikilvægum spurningum eins og hverjir eigi rétt á þjónustu VIRK og hvernig starfsendurhæfingunni er háttað.



Geðheilsan og vinnustaðurinn fræðslubæklingur fyrir stjórnendur

VIRK hefur gefið út fræðslubækling um geðræn vandamál sem ætlaður er stjórnendum á vinnustöðum. Bæklingurinn er bæði hugsaður sem almennur fræðslubæklingur um geðræn vandamál og vinnustaðinn en í honum má einnig finna upplýsingar um hvernig bregðast má við slíkum aðstæðum á vinnustaðnum.



Dagbók

VIRK hefur gefið út sérstaka dagbók fyrir einstaklinga sem eru í starfsendurhæfingu á vegum VIRK. Henni er ætlað að aðstoða einstaklinga við að efla starfsgetu sína og lífsgæði með skipulegri markmiðssetningu og skráningu. Dagbókin er með vikuyfirliti á hverri opnu ásamt fjölbreyttum möguleikum til skráningar á markmiðum, líðan, virkni og árangri bæði fyrir árið í heild sinni, hvern mánuð og hverja viku ársins.



Með tromp á hendi frá VIRK

VIRK ýtti úr vör kynningarherferð til að kynna hlutverk og þjónustu á vegum VIRK og stuðla að auknum möguleikum einstaklinga með skerta starfsgetu vegna heilsubreysts til þátttöku í atvinnulífinu. Herferðin samanstendur af sjónvarpsauglýsingum og auglýsingum á vefmiðlum auk þess sem samfélagsmiðlar eru nýttir. Herferðin er afrakstur samstarfs við auglýsingastofuna PIPAR\TBWA sem vann hugmyndavinnuna með starfsmönnum VIRK og sá um framleiðslu auglýsinganna.



Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Útgáfuár: 2015

Viðtöl: Guðrún Guðlaugsdóttir blaðamaður

Ljósmyndir: Lárus Karl Ingason, Auðunn Nielsson og fleiri

Útlit og umbrot: Atarna – Kristín María Ingimarsdóttir

Teikningar: Kristín María Ingimarsdóttir

Prentun: Guðjón Ó – vistvæn prentsmiðja



ISSN 1670-8644



Alþýðusamband Íslands



BSRB



SAMTOK
ATVINNULÍFSINS



KENNISSAMENNI
ÍSLANDS



Reykjavíkurborg



Bandalag
háskólanna



SAMBAND
ÍSLENSKRA
SVEITARFÉLAGA



FJARMALARAÐUNEYTIÐ



LANDSSAMTÖK
LÍFVEYRISJÓGA

